

Правовые новости для кадровиков за май 2020г.

Федеральный закон от 25.05.2020 N 158-ФЗ

"О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" в части установления квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих"

Усовершенствован порядок установления квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих

В настоящее время не все профессии рабочих, должности служащих требуют установления разрядов, классов, категорий в соответствии с квалификационными требованиями, так как квалификация в профессиональных стандартах описывается в рамках необходимых умений, знаний и других характеристик.

В связи с этим Закон устанавливает, что документ о квалификации подтверждает получение квалификации по профессии рабочего, должности служащего и присвоение (при наличии) разряда, класса или категории по результатам профессионального обучения.

С учетом внесенных поправок уточнено, что перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, с указанием (при наличии) присваиваемых по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих квалификационных разрядов, классов, категорий утверждается Минпросвещения России.

Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П

"По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева"

Трудовой договор может быть признан заключенным на неопределенный срок при установлении факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции

Конституционный Суд РФ признал абзац восьмой части первой статьи

59 Трудового кодекса РФ не противоречащим Конституции РФ в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

Конституционный Суд РФ, в частности, отметил, что срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере деятельности (в том числе в области охранной деятельности), устанавливаемый при их заключении по соглашению между работодателем, оказывающим данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса РФ не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров.

Указанное тем более актуально в ситуации, когда со ссылкой на оспариваемое законоположение между теми же сторонами на протяжении длительного времени многократно заключаются срочные трудовые договоры на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности).

Вместе с тем факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности), как правило, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок. Также на допустимость признания трудового договора заключенным на неопределенный срок при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции указывал и Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

<Информация> Роструда

"Роструд напоминает о недопустимости нарушения трудовых прав работников на удаленке"

Включение в трудовой договор дополнительных условий о работе на удаленке в связи распространением коронавируса не лишает работников гарантий, предусмотренных ТК РФ

Сообщается, в частности, что при переводе сотрудников на удаленную работу работодатель определяет порядок организации работы, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому. Далее заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, и работодатель издает соответствующий приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому. С этим приказом работодатель должен ознакомить каждого сотрудника, кто переходит на удаленный формат работы, а также получить его согласие.

При этом работник обязан выполнять весь объем работы в соответствии с его должностными обязанностями, а работодатель - оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, снижение работодателем его заработной платы в одностороннем порядке будет считаться нарушением трудового законодательства.

ВС РФ: перекрытие дороги до работы может быть уважительной причиной неявки сотрудника

Въезд в город, где трудился сотрудник, перекрыли. Из-за этого он не смог добраться до работы и его уволили за прогул. Действия организации сотрудник оспорил.

Первая и вторая инстанции не увидели нарушений в увольнении. Перекрыта была только одна дорога в город, сотрудник мог проехать до работы по другому маршруту.

Верховный суд с ними не согласился. Кроме прочего, нужно было учитывать, что сотрудник:

- пытался доехать до работы;
- предупредил руководителя о сложившихся обстоятельствах;

- не знал о возможности проезда другим путем.

Следовало принять во внимание предшествующее поведение работника и установить, было ли возможно применить менее строгое наказание.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Основание: [Определение ВС РФ от 16.03.2020 N 26-КГ19-13](#)

С 2 июня работодатели смогут откладывать медосмотры из-за режима повышенной готовности и ЧС

Организации смогут переносить периодические медосмотры на срок до 6 месяцев. Поводом для этого служит введение режима ЧС или повышенной готовности. Можно будет откладывать обследования всех сотрудников, кроме:

- тех, чьи условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4;

- занятых видами труда, перечисленными в п. п. 14 - 26 перечня работ, при выполнении которых проводят обязательные медосмотры (например, в организациях общепита).

Основание: [Приказ Минздрава России от 18.05.2020 N 455н](#)

Минтруд напомнил, как нумеровать трудовые договоры и допсоглашения

Ведомство указало: работодатель сам может определять порядок нумерации трудовых договоров и соглашений к ним в своих локальных актах.

Номер трудового договора можно сложить из собственного номера и цифр, обозначающих год его заключения. Например, первый договор в январе 2020 года будет с номером 1-20/01.

Допсоглашение к каждому трудовому договору можно нумеровать, начиная с N 1.

Основание: [Письмо Минтруда России от 28.04.2020 N 14-2/В-519](#)

ВС РФ напомнил, когда работник по уважительной причине может опоздать с иском об отмене сокращения

Работник пытался через суд оспорить приказ о сокращении и уведомление о предстоящем увольнении. Пока дело рассматривали, трудовой договор с ним расторгли. Решением суда ему было отказано в требованиях.

В итоге он снова обратился в суд - уже с просьбой о восстановлении на работе. Срок подачи иска был пропущен, и суды отказали в его рассмотрении.

Верховный суд с ними не согласился. Сотрудник оспаривал документы, которые послужили основанием для увольнения. Поэтому он правомерно ожидал, что сможет восстановить нарушенные трудовые права без повторного обращения в суд.

В итоге ВС РФ восстановил срок подачи иска и направил дело на рассмотрение по существу.

К подобному выводу Верховный суд приходил и ранее.

Основание: [Определение ВС РФ от 16.03.2020 N 25-КГ19-15](#)

КС РФ: срочный трудовой договор не стоит "привязывать" к сроку действия договора с контрагентом

С охранником ЧОП ежегодно заключали трудовой договор для выполнения заведомо определенной работы. Организация объясняла это срочным характером договоров об оказании охранных услуг.

Суды не стали признавать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Если бы заказчик не продлял гражданско-правовой договор, не было бы возможности предоставить сотруднику другую работу. Значит, трудовые отношения не могли быть постоянными.

Конституционный суд указал: нельзя оформлять срочный трудовой договор с целью обеспечить перед контрагентом исполнение обязательств, которые относятся к уставной деятельности организации. При этом не получится сослаться исключительно на то, что гражданско-правовой договор действует ограниченное время.

КС РФ также обратил внимание, что стороны заключали трудовой договор неоднократно и по одной и той же должности. Это, как правило, говорит о том, что препятствий заключить бессрочный договор не было.

Документ: [Постановление КС РФ от 19.05.2020 N 25-П](#)

Суд не расторгнет договор о матответственности, если у работодателя по нему нет претензий

Работник посчитал, что после перевода на другую должность договор о полной индивидуальной матответственности должны были с ним расторгнуть. Организация этого не сделала, поэтому он обратился в суд.

Суд требования не удовлетворил. Работодатель материальных претензий к сотруднику не предъявлял. Сам по себе договор не нарушает его прав.

Основание: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.02.2020 по делу N 33-2905/2020

Новый подход судов к прогулу: нельзя складывать время отсутствия работника до и после обеда

Сотрудника не было на работе полтора часа до обеда и ровно четыре - после. Суд не признал это прогулом. В обеденный перерыв работника не было на месте на законных основаниях. Он не отсутствовал более четырех часов *подряд*, а значит, прогула не совершал.

Отметим, к такому выводу приходит и Свердловский областной суд. Однако ранее суды придерживались противоположной позиции.

Основание: Апелляционное [определение](#) Хабаровского краевого суда от 24.04.2020 по делу N 33-2181/2020

Мосгорсуд: нужно ли оплатить третий месяц после сокращения работнику - соучредителю другой компании

Организация выплатила сотруднику средний заработок за третий месяц после сокращения. Позже она узнала, что бывший работник является одним из учредителей другой компании с долей 10% в уставном капитале.

Работодатель посчитал, что не должен был платить ему как безработному, и обратился в суд, чтобы взыскать неосновательное обогащение.

Первая инстанция поддержала организацию. Соучредитель компании не может считаться безработным. Право на выплаты он не имеет.

Апелляция решение отменила. Работник представил все необходимые для получения пособия документы:

- решение центра занятости о выплате за третий месяц после увольнения, которое не было оспорено и отменено;

- трудовую книжку, в которой нет записи о трудоустройстве в спорный период.

При наличии этих документов работодатель обязан произвести выплаты.

Основание: Апелляционное определение Московского городского суда от 12.03.2020 по делу N 2-4518/2018

Обновлены требования к медосмотрам персонала, работающего за компьютерами

С 24 мая не нужно направлять на обязательный медосмотр тех, кто более 50% рабочего времени проводит за компьютерами. Сотрудник должен будет проходить обследование, только если на рабочем месте превышен предельно допустимый уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).

Отметим, Роструд и Роспотребнадзор уже указывали, что медосмотры при работе за компьютерами нужны, только если выявлены вредные или опасные производственные факторы. Минтруд и ВС РФ считали, что проводить обследование нужно независимо от условий труда.

Напомним: за допуск к работе сотрудника, не прошедшего обязательный медосмотр, грозит штраф. Для должностных лиц он составляет от 15 тыс. до 25 тыс. руб., для юрлиц - от 110 тыс. до 130 тыс. руб.

Основание: [Приказ](#) Минтруда России N 187н, Минздрава России N 268н от 03.04.2020

Минтруд разъяснил, что не нужно в СЗВ-ТД "переписывать" всю

трудоую книжку

При первой подаче СЗВ-ТД на работника отчет нужно дополнить сведениями о его трудовой деятельности в организации по состоянию на 1 января 2020 года. При этом информация представляется только о последнем кадровом мероприятии сотрудника. Все записи из трудовой книжки переносить в электронный вид не нужно.

Также ведомство напомнило: если в этом году повода подать на сотрудника отчет СЗВ-ТД не будет, сведения о его трудовой деятельности в организации по состоянию на 1 января 2020 года надо передать не позднее 15 февраля 2021 года.

Документ: [Письмо Минтруда России от 05.02.2020 N 14-2/В-111](#)

Работу в отпуске оплачивать не нужно, если сотрудник выполнял ее по своей инициативе

Сотрудник посчитал, что после увольнения организация должна ему компенсировать дни отпуска, во время которого он ходил на работу. В суде он сослался на то, что работодатель об отпуске не уведомил, с приказом не ознакомил.

Суд встал на сторону организации. Сотрудник знал о предстоящем отдыхе: с графиком отпусков ознакомился, отпускные получил. Он трудился по своей инициативе, не просил перенести отпуск и не был из него отозван, поэтому организация не должна оплачивать эти дни как рабочие.

К подобному выводу суды приходили и ранее, например Самарский областной суд.

Отметим, некоторые работодатели не пускают сотрудников во время отпуска на территорию организации. Суды, в том числе Ленинградский областной суд, признают запрет законным.

Основание: Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.03.2020 по делу N 2-5036/2019

Мосгорсуд поддержал увольнение по результатам испытания, которого нет в трудовом договоре

Сотрудника уволили как не прошедшего испытание при приеме на работу. Он это оспорил, так как в трудовом договоре не было

испытательного срока.

Первая инстанция восстановила сотрудника в должности. Раз в трудовом договоре не указано испытание, значит, работник принят без этого условия.

Мосгорсуд решение отменил. Сотрудник указал в заявлении о трудоустройстве согласие пройти проверку. Он ознакомился с приказом о приеме и индивидуальным планом, в которых закреплен испытательный срок. Кроме того, кадровик признал, что в трудовом договоре была техническая ошибка. Так как при оформлении трудовых отношений стороны достигли соглашения об испытании, работодатель имел право уволить сотрудника по его результатам.

Отметим, если условие об испытании закреплено только в приказе о приеме на работу, суд может признать увольнение незаконным. К такому выводу приходили Верховный суд Республики Башкортостан, Санкт-Петербургский городской суд.

Основание: Апелляционное определение Московского городского суда по делу N 33-8165/2020

Минтруд ответил, как действовать, если дата сокращения совпадает с нерабочим днем

Ведомство обновило ответы на вопросы об оформлении нерабочих дней.

В организациях, которые сейчас приостановили деятельность, прекращение трудовых отношений пока не оформляется. Если в нерабочий день истекает срок уведомления о сокращении, то уволить сотрудника нужно в ближайший рабочий день, следующий за окончанием "нерабочего" периода.

Остальные вопросы по организации труда в нерабочие недели поможет решить наш обзор.

Основание: Информация Минтруда России от 02.04.2020 (<https://rosmintrud.ru/employment/54>)