

Правовые новости для кадровиков за июль 2020г.

Суд напомнил: не торопитесь с увольнением, если в заявлении работника нет даты ухода

Работник написал заявление об увольнении, в котором не проставил дату ухода. Трудовой договор с ним расторгли "день в день". Сотрудник обратился в суд. Он попросил изменить дату увольнения, так как посчитал, что должен был отработать еще 2 недели.

Первая инстанция требования не удовлетворила.

Апелляция и кассация поддержали работника. Стороны не договорились о досрочном увольнении. Расторжение трудового договора до истечения 2 недель лишило работника права отозвать заявление. Увольнение незаконно.

К подобному выводу суды приходили и ранее, например Верховный суд Республики Башкортостан, Суд Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Основание: Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.05.2020 N 88-12604/2020

Минтруд указал, что работник не может вернуться к ведению трудовой книжки после отказа от нее

Ведомство напомнило: если сотрудник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, работодатель сообщает об этом в ПФР. Такая информация содержится на индивидуальном лицевом счете работника и не меняется в процессе его дальнейшей трудовой деятельности. Поэтому вернуться к ведению бумажной книжки сотрудник не может даже на новом месте работы.

Напомним, в трудовой книжке делается запись о переходе на ее электронный вариант. Если в книжке нового работника есть соответствующая информация, то документ нужно вернуть. Образец записи - в нашей новости.

Подробнее об электронных трудовых книжках читайте в обзоре.

Основание: Письмо Минтруда России от 03.07.2020 N 14-2/ООГ-10180

Верховный суд: когда увольнение сотрудника за прогул в день рождения нельзя признать законным

Организация проверила данные журнала отсутствия и выяснила, что сотрудник несколько дней уходил ранее окончания рабочего дня. Его уволили за прогул.

Первая инстанция отменила увольнение, но апелляция определила: сотрудника не было на месте более 4 часов подряд в его день рождения. Она отклонила довод работника о том, что на предприятии сложилась практика уходить в праздник раньше положенного времени. В ПВТР и локальных нормативных актах такой возможности предусмотрено не было. В итоге апелляция признала увольнение законным.

Верховный суд отправил дело на новое рассмотрение. Важно установить, мог ли руководитель отпускать подчиненных с работы в их день рождения. Суду предстоит выяснить следующие обстоятельства:

- по какой причине сотрудник отсутствовал (уважительная или неуважительная);
- знал ли непосредственный руководитель о его уходе;
- учитывалась ли при увольнении тяжесть проступка и предыдущее поведение.

В каких ситуациях отсутствие на работе считается прогулом, расскажет путеводитель.

Основание: Определение ВС РФ от 13.07.2020 N 16-КГ20-5

Начало положено: снято ограничение на въезд в РФ жителей 3 стран

Снова вправе приезжать в Россию граждане Великобритании, Танзании и Турции, а также те, кто постоянно проживает в этих странах. Попасты в РФ они могут только через воздушную границу с этими государствами.

Лицам из "открытых" стран возобновили выдачу деловых и рабочих виз.

Ранее Росавиация сообщила, что международные перелеты возобновят постепенно, начиная с 1 августа.

Иностранцы по прибытии в Россию должны сдать тест на коронавирус.

Основание: Распоряжение Правительства РФ от 24.07.2020 N 1915-р

Работодатель может объявить простой во время сокращения штата

Работников уведомили о предстоящем сокращении и ознакомили с приказом о простое. Они сочли свои права нарушенными и обратились в суд.

Первая инстанция встала на сторону сотрудников. Простой объявлен не для того, чтобы в дальнейшем предоставить сотрудникам работу. Он обусловлен организационно-штатными мероприятиями.

Апелляция поддержала работодателя. Не запрещено объявлять простой в период сокращения. У организации прекратились поставки по договору с единственным покупателем, основную функцию она не выполняла. Из-за этого она не могла обеспечить сотрудников работой. Значит, основания для объявления простоя были.

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

Основание: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.02.2020 по делу N 33-2011/2020

Работодатель может объявить простой во время сокращения штата

Работников уведомили о предстоящем сокращении и ознакомили с приказом о простое. Они сочли свои права нарушенными и обратились в суд.

Первая инстанция встала на сторону сотрудников. Простой объявлен не для того, чтобы в дальнейшем предоставить сотрудникам работу. Он обусловлен организационно-штатными мероприятиями.

Апелляция поддержала работодателя. Не запрещено объявлять простой в период сокращения. У организации прекратились поставки по договору с единственным покупателем, основную функцию она не выполняла. Из-за этого она не могла обеспечить сотрудников работой. Значит, основания для объявления простоя были.

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

Основание: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.02.2020 по делу N 33-2011/2020

ВС РФ восстановил срок подачи иска сотруднику, который долго ждал обещанного работодателем

Сотрудника убедили уволиться по собственному желанию. Организация пообещала принять его на временную должность, а потом вернуть на прежнюю с теми же условиями. Работник согласился, но компания обещание не выполнила. Вместо этого стороны несколько раз

перезаклучали срочные трудовые договоры с понижением зарплаты. Сотрудник обратился в суд, чтобы оспорить первоначальное увольнение.

Суды первой и апелляционной инстанции не стали рассматривать иск из-за пропуска срока. Со дня перехода с бессрочного трудового договора на срочный прошло более месяца.

Верховный суд направил дело на новое рассмотрение. Он указал, что срок пропущен по уважительным причинам. Сотрудник ждал, пока организация выполнит обещание и вернет прежние условия труда. Он зависел от работодателя материально и не хотел терять работу. Сотрудник обратился в суд, как только понял, что его права нарушены.

Основание: [Определение ВС РФ от 29.06.2020 N 16-КГ20-6](#)

СТД-Р не нужно выдавать работникам с трудовыми книжками, разъяснил Минтруд

Как указало ведомство, у работодателя нет прямой обязанности предоставлять сведения по форме СТД-Р сотруднику, который не отказался от ведения трудовой книжки.

Нужную информацию работник может получить в МФЦ, ПФР или на портале госуслуг.

Основание: [Письмо Минтруда России от 16.06.2020 N 14-2/ООГ-8465](#)

Правительство расширяет возможности для использования электронных трудовых книжек

Председатель правительства подписал постановление, благодаря которому электронные трудовые книжки можно будет использовать вместо бумажных в различных ситуациях. Документ вступит в силу со дня официального опубликования. В результате будут скорректированы 55 федеральных актов.

Использовать сведения о трудовой деятельности в электронном виде можно будет, в частности:

- для заполнения сообщения о заключении трудового либо гражданско-правового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим в части информации о должности, которую он ранее замещал (п. 39 изменений, утвержденных постановлением);

- оформления компенсации свидетелям по гражданским и административным делам (п. 25 изменений, утвержденных постановлением);

- подтверждения соответствия участника дополнительным требованиям при закупках работ по кадастровой оценке или услуг по обязательному аудиту инвестиционных проектов (п. 40 изменений, утвержденных постановлением).

Основание: [Постановление Правительства РФ от 10.07.2020 N 1017](#)

Верховный суд напомнил, что нельзя взыскать с работника судебные издержки

Сотрудник проиграл спор о взыскании задолженности по зарплате. Организация понесла

расходы на представителя и экспертизу. Потраченные средства работодатель потребовал вернуть.

Первая и вторая инстанции взыскали с сотрудника издержки. По нормам ГПК РФ платить должна проигравшая сторона.

ВС РФ указал, что работник не обязан возмещать организации затраты. ТК РФ освобождает его от уплаты любых судебных расходов.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Отметим, такое мнение Верховный суд уже высказывал, но работодатели и суды продолжают ошибаться.

Основание: [Определение ВС РФ от 06.07.2020 N 67-КГ20-4](#)

КС РФ: для подачи работником иска о возмещении морального вреда нужны отдельные сроки

В ТК РФ необходимо закрепить срок, в течение которого сотрудник, восстановивший права в суде, сможет обращаться за компенсацией морального вреда с отдельным иском.

Пока изменения не внесут, просить возместить нравственные или физические страдания работник может:

- одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав;
- в течение 3 месяцев с момента вступления в силу решения суда, которым права восстановлены.

Так постановил Конституционный суд, разобравшись в следующей ситуации. Служащий выиграл спор о восстановлении в должности, а затем попытался возместить моральный вред. Суды отказали в компенсации из-за того, что истек срок обращения с иском по ч. 1 ст. 392 ТК РФ. Они посчитали его с момента, когда заявитель узнал о нарушении прав.

КС РФ признал эту норму частично неконституционной. Она ограничивает право на судебную защиту. Нельзя к самостоятельному иску с требованием о компенсации морального вреда применять общие правила о сроках.

Основание: [Постановление КС РФ от 14.07.2020 N 35-П](#)

ВС РФ: нельзя уволить за прогул, если работнику не сообщили об отказе дать отпуск за свой счет

Работник написал заявление с просьбой предоставить два дня отпуска без сохранения зарплаты. Директор устно дал согласие, но отпуск так и не оформили. Сотрудник не вышел на работу, и его уволили за прогул. Он попытался оспорить действия работодателя.

Первая и вторая инстанции признали увольнение законным, так как соглашение о предоставлении отпуска достигнуто не было.

Верховный суд определил иначе. Работодатель должен был уведомить сотрудника об отказе предоставить дни отдыха. Работник подал заявление заранее, поэтому у организации было достаточно времени на предупреждение.

ВС РФ также обратил внимание на доводы уволенного о том, что в организации было принято уходить в отпуск с согласия руководства, не дожидаясь выпуска приказа.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Основание: [Определение ВС РФ от 22.06.2020 N 13-КГ20-1-К2](#)

Первым делом безопасность: Роструд разъяснил срок проведения вводного инструктажа по охране труда

Ведомство указало, что вводный инструктаж по охране труда нужно проводить в день фактического приема на работу. Лиц, которые не прошли обучение, допускать к труду нельзя. В то же время, заранее проводить его для соискателей работодатель не обязан.

Программу инструктажа организация разрабатывает и утверждает самостоятельно.

Как провести вводный инструктаж по охране труда, подскажет путеводитель.

Основание: [Письмо Роструда от 18.06.2020 N ПГ/30985-03-3](#)

Минтруд напомнил, когда можно продлить отпуск на время ухода за больным ребенком

Если работник ухаживает за нетрудоспособным членом семьи во время ежегодного отпуска, период отдыха по общему правилу не продлевают. Больничный лист в этом случае выдают и оплачивают со дня, когда сотрудник должен приступить к работе. Минтруд отметил: отпуск все же можно продлить на дни больничного по уходу за членом семьи, если это предусмотрено в локальном нормативном акте.

Подобного подхода министерство придерживалось и ранее. Причем оно уточняло, что работодатель может также закрепить в коллективном договоре или локальном акте возможность оплатить дни больничного по уходу, которые совпадают с отпуском.

Основание: [Письмо Минтруда России от 17.06.2020 N 14-2/ООГ-8522](#)

На портале госуслуг могут организовать обмен кадровыми документами: поручение президента

Правительство проработает вопрос о возможности для работников и работодателей обмениваться документами через портал госуслуг. Речь идет о документах, связанных с регулированием трудовых отношений, и сведениях о трудовой деятельности.

Поручение правительству дал президент по итогам совещания. Отчет о проделанной работе кабмин представит 3 августа.

Основание: [Перечень поручений по итогам совещания по вопросу развития информационно-коммуникационных технологий и связи, утв. Президентом РФ 03.07.2020 N Пр-1068](#)

Не нужно пересчитывать рабочие часы сотруднику, который не сразу сообщил об инвалидности

Работнику установили инвалидность II группы, но он продолжал трудиться 40 часов в неделю. Через 7 лет он обратился к руководителю с просьбой назначить ему 35-часовую рабочую неделю. Затем он попытался взыскать вознаграждение за все годы переработки.

Суд указал, что организация не обязана делать перерасчет. До того как заявить о сокращении рабочего времени, сотрудник не уведомил об инвалидности и не представил медицинские документы.

В подобной ситуации суды поддерживали работодателей и ранее, например Ставропольский краевой суд.

Основание: [Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 по делу N 88-13006/2020](#)

Роспотребнадзор напомнил о мерах безопасности труда в жару

Работодателям рекомендуют следить за температурой воздуха в помещении, где трудятся сотрудники. Если она приблизится к отметке 28,5°C, рабочий день целесообразно сократить на час, к 29°C - на 2 часа, к 30,5°C - на 4 часа.

Не стоит проводить работы на улице при температуре воздуха 32,5°C и выше. Их лучше перенести на утро либо на вечер. Если это невозможно, ведомство советует:

- обеспечить сотрудников спецодеждой или одеждой из плотной ткани;
- не допускать к труду лиц младше 25 лет и старше 40 лет;
- каждые 15 - 20 мин. работы давать сотрудникам перерыв в помещениях, охлаждаемых до 24 - 25°C;
- следить, чтобы персонал не находился на жаре более 5 часов за смену в спецодежде и более 2 часов без нее.

Необходимо, чтобы у работников была вода в достаточном количестве. Оптимальная температура воды и напитков +10 - 15°C.

Как оформить сокращение рабочего дня в жару, подскажет готовое решение.

Основание: [Информация Роспотребнадзора от 02.07.2020 \(https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/predpr/news_predpr.php?ELEMENT_ID=14821\)](https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/predpr/news_predpr.php?ELEMENT_ID=14821)

На портале "Работа в России" может появиться сервис для поиска практикантов и стажеров

Роструд планирует создать сервис по стажировкам и практикам. С его помощью работодатели смогут:

- взаимодействовать со студентами, выпускниками и образовательными организациями;

- находить желающих пройти практику или стажировку;
- заключать соглашения о сотрудничестве в части организации стажировок.

Запустить сервис планируют в этом году.

Основание: Информация Роструда от 30.06.2020
(https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/899043/)

ВС РФ: работник не виноват, если поздно подал иск из-за того, что увольнение оформили неправильно

Сотрудник попросил отпуск с последующим увольнением 1 июня. Ему отказали, сославшись на то, что он вовсе не работает в организации. Работник через суд установил факт трудовых отношений с даты приема по 1 июня.

Спустя несколько месяцев у сотрудника возник новый спор с организацией. В процессе он узнал, что уволен не 1 июня, а 31 мая. Он снова обратился в суд - уже с обжалованием незаконного увольнения.

Первая и вторая инстанция указали, что работник пропустил срок подачи иска. Он узнал об увольнении еще тогда, когда выиграл спор о признании отношений трудовыми.

ВС РФ с таким подходом не согласился. Работодатель не ознакомил вовремя сотрудника с приказом об увольнении, трудовую книжку не выдал. Работник обжаловал прекращение трудовых отношений, как только узнал о нем, то есть срок подачи иска не нарушил.

Отметим, ВС РФ в сходной ситуации поддержал сотрудника, который обжаловал увольнение за прогул.

Основание: [Определение ВС РФ от 25.05.2020 N 74-КГ20-2](#)

ФСС разъяснил, как с середины июня оформляют больничные работникам в возрасте 65 лет и старше

11 июня закончился очередной период, когда по всей стране работникам в возрасте 65 лет и старше оформляли электронные больничные по временным правилам, которые утвердило правительство. С 15 июня листки нетрудоспособности выдают таким сотрудникам, если в регионе ввели или продлили ограничительные меры и люди старшего возраста обязаны соблюдать самоизоляцию. ФСС рассказал, как теперь должен поступать работодатель.

Во-первых, организации и ИП должны следить за решениями высших должностных лиц субъектов РФ об ограничительных мерах. Информацию можно будет узнавать на сайте фонда.

Во-вторых, начиная с 15 июня страхователь должен направить в региональное отделение ФСС по месту своей регистрации реестр сведений, необходимых для назначения и выплаты пособия. Само пособие, как и раньше, будет выплачивать фонд.

По своей сути правила заполнения реестра остаются такими же, как были при общефедеральных периодах. Отдельно ФСС обратил внимание на то, что в реестр не нужно включать сведения об освобождении от работы по больничному, длительность которого

превышает 14 дней. При этом период нетрудоспособности в связи с ограничительными мерами в принципе не может быть больше двух недель. Полагаем, если обязательная самоизоляция в регионе продлится дольше, то нужно будет опять направлять реестр и оформлять новые больничные.

Фонд также привел особенности заполнения реестра. Среди них следующие:

- сведения приводят по работникам, которые на дату начала периода ограничительных мер достигли возраста 65 полных лет;


- дата выдачи больничного, т.е. дата начала нетрудоспособности указывается как дата начала действия ограничительных мер в регионе или более поздняя дата;

- дата окончания периода освобождения от работы, т.е. периода нетрудоспособности - дата окончания действия ограничительных мер или более ранняя;

- дата, следующая в календаре за датой окончания периода нетрудоспособности, отражается как день, с которого работник должен приступить к работе.

Основание: [Информация ФСС РФ](#)

Актуализирован профессиональный стандарт "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией"

 [Приказ](#) Минтруда России от 15.06.2020 N 333н
"Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией"
Зарегистрировано в Минюсте России 15.07.2020 N 58957.


Основная цель указанной профессиональной деятельности включает в себя реализацию обеспечивающих функций управления организацией, внедрение лучших технических разработок и новейших технологий в обеспечение управления организацией.

В перечень трудовых функций входит, в числе прочего: прием и распределение телефонных звонков организации, выполнение координирующих и обеспечивающих функций, организация работы с документами, оказание помощи руководителю в планировании рабочего времени, организация командировок руководителя, составление и оформление управленческой документации, организация работы с посетителями.

Приводятся требования к образованию и обучению.

Признан утратившим силу Приказ Минтруда России от 6 мая 2015 г. N 276н, которым был утвержден ранее применявшийся профстандарт.

Обновлен профессиональный стандарт для специалистов по социальной работе


 [Приказ](#) Минтруда России от 18.06.2020 N 351н
"Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по социальной работе"
Зарегистрировано в Минюсте России 15.07.2020 N 58959.

Основная цель вида профессиональной деятельности: предоставление социальных услуг, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи гражданам в целях улучшения их жизнедеятельности и расширения их возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности.

Стандартом устанавливаются требования к образованию, обучению, особые условия допуска к работе.

Признан утратившим силу аналогичный Приказ Минтруда России от 22.10.2013 N 571н.

Утверждены наименования квалификаций и требования к квалификациям в области документационного и административно-хозяйственного обеспечения деятельности организации

 [Приказ](#) АНО НАРК от 26.06.2020 N 50/20-ПР
"Об утверждении наименований квалификаций и требований к квалификациям в области документационного и административно-хозяйственного обеспечения деятельности организации"

Соответствующие сведения размещаются на сайте Автономной некоммерческой организации "Национальное агентство развития квалификаций" <https://nark.ru/>.