

### **Минтруд: работник может разделить 2 дня для диспансеризации**

Ведомство разъяснило, что законом не запрещено предоставлять пенсионерам и предпенсионерам 2 дня для диспансеризации в разное время в течение года. Работодатель и сотрудник могут согласовать, как использовать дни: подряд или раздельно.

*Основание: Письмо Минтруда России от 08.09.2020 N 14-2/ООГ-14583*

### **Роспотребнадзор напомнил о профилактике коронавируса на рабочих местах**

Ведомство рассказало работодателям, какие меры стоит предпринять, чтобы оградить коллектив от инфекции.

Советуют разместить персонал на разных этажах в отдельных кабинетах. На входе в организацию следует измерять сотрудникам температуру и давать обрабатывать руки антисептиками или специальными салфетками. Помещения необходимо тщательно дезинфицировать каждые 2 часа.

Если в организации есть столовая, то в ней стоит использовать одноразовую посуду. Столовой нет - лучше запретить обедать на рабочих местах. Для приема пищи выделите специальное помещение с раковиной.

Корпоративы и другие массовые мероприятия рекомендовано ограничить.

*Основание: Информация Роспотребнадзора от 29.09.2020  
([https://www.rosпотребнадзор.ru/about/info/news/news\\_details.php?ELEMENT\\_ID=15514](https://www.rosпотребнадзор.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=15514))*

### **ВС РФ напомнил о позиции КС РФ: не надо уведомлять МВД об изменении трудового договора с иностранцем**

Иностранца, который трудился водителем, перевели на должность продавца. После прокурорской проверки суд оштрафовал работодателя, так как он не предупредил МВД о том, что сотрудник допущен к новым обязанностям.

Вышестоящие суды согласились с наказанием. Сообщать миграционной службе необходимо о каждом факте привлечения к труду иностранца.

Верховный суд направил дело на новое рассмотрение. Он напомнил о позиции КС РФ: работодателю не нужно уведомлять МВД об изменении должности, рабочего адреса и других условий труда иностранца. Такая обязанность предусмотрена только при заключении и расторжении трудового договора.

*Основание: Постановление ВС РФ от 18.09.2020 N 31-АД20-3*

### **Прибывшие из-за рубежа россияне должны оставаться дома до получения результатов**

## **теста на COVID-19**

С 24 сентября граждане РФ, которые прилетели из-за границы, должны соблюдать режим самоизоляции. Пока они не получают результаты анализа на COVID-19, им нужно находиться по месту жительства или пребывания. Работодатели обязаны предупреждать об этом сотрудников, выезжающих за границу.

Тест на коронавирус работнику необходимо сдать в течение 3 календарных дней после возвращения в Россию.

*Основание: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.09.2020 N 27*

## **Отсутствие работника из-за недомогания до открытия больничного - не повод увольнять его за прогул**

Сотрудник почувствовал себя плохо и ушел с работы без предупреждения. Он вызвал скорую помощь уже после того, как смена закончилась. Работник лечился 5 дней в больнице, а затем еще 3 недели амбулаторно. После выздоровления его уволили за прогул.

Обе инстанции поддержали работодателя. У сотрудника не было уважительных причин отсутствовать на работе до обращения к врачу. О плохом самочувствии он должен был уведомить руководителя.

Верховный суд с ними не согласился. Суды не учли, что состояние здоровья работника ухудшилось резко и внезапно. Он испытывал боль и боялся за свою жизнь. При таких обстоятельствах увольнять сотрудника за прогул нельзя. Судам также предстоит выяснить, мог ли работодатель применить к нему менее строгое наказание.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Ранее ВС РФ уже предупреждал, что нужно учитывать факт болезни, а не момент обращения к врачу.

*Основание: Определение ВС РФ от 17.08.2020 N 57-КГ20-9-К1 ([http://vsrf.ru/stor\\_pdf.php?id=1908142](http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1908142))*

## **Президент снова продлил меры для иностранцев и работодателей в связи с коронавирусом**

По заявлению работодателя "визовому" иностранцу могут выдать или продлить разрешение на работу на любой срок до 15 декабря включительно. Цель визита сотрудника в страну не учитывается. Такая возможность предоставлена организациям, которые имеют разрешение на привлечение иностранных работников и соблюдают санитарные нормы.

Можно без продления пользоваться некоторыми документами, если их срок действия истекает с 15 марта по 15 декабря включительно. Среди них следующие:

- виза;
- разрешение на временное проживание;
- вид на жительство.

Приостановлены сроки временного пребывания, временного или постоянного проживания в РФ иностранцев, истекающие с 15 марта по 15 декабря включительно. То же касается сроков, на которые иностранцы и лица без гражданства поставлены на учет по месту пребывания или зарегистрированы по месту жительства.

"Безвизовые" иностранцы до 15 декабря включительно могут обращаться за патентом без учета требований к сроку подачи документов, к заявленной цели визита и выезду из России.

Ранее планировалось, что эти меры перестанут действовать 16 сентября.

*Основание: Указ Президента РФ от 23.09.2020 N 580*

### **Верховный суд указал, что нельзя требовать с работника объяснения во время больничного**

Сотрудник 2 дня не выходил на работу, а через некоторое время взял больничный. Когда он пришел в организацию, чтобы сообщить об этом, работодатель потребовал написать объяснительную записку о том, почему его не было 2 дня. Сотрудник представил ее до выздоровления. Сразу после больничного его уволили за прогул.

Первая инстанция сочла, что порядок применения дисциплинарного взыскания нарушен, и восстановила работника.

Апелляция с решением не согласилась. Закон не запрещает просить объяснения в период временной нетрудоспособности.

Верховный суд указал на ошибку апелляции. Время болезни исключено из срока применения дисциплинарного взыскания. Поэтому в период временной нетрудоспособности нельзя требовать с работника объяснения.

Дело направлено на новое рассмотрение в апелляционный суд.

*Основание: Определение ВС РФ от 17.08.2020 N 69-КГ20-3*

### **Утверждены меры, которые должен принимать работодатель, пригласивший иностранца**

Правительство определилось с тем, что должен делать работодатель для того, чтобы приглашенный им иностранец соблюдал цель въезда в Россию и вовремя уехал из страны.

Организациям следует принимать следующие меры:

- сообщить сотруднику после его въезда в страну или при оформлении приглашения контакты для связи. Для этого можно направить уведомление любым способом, в том числе по электронной почте, либо вручить его под подпись. Если иностранец въехал в страну повторно, направлять еще раз контакты не понадобится;

- предоставить на период пребывания иностранца в РФ гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения, заявленные при приглашении;

- оформить с ним трудовой или гражданско-правовой договор и предоставить рабочее место;

- если с сотрудником потерял контакт, сообщить об этом МВД в течение 2 рабочих дней. Для этого нужно обратиться в территориальный орган министерства либо направить письменное уведомление в произвольной форме, в том числе в электронном виде.

Документ вступает в силу 25 сентября и действует в течение 6 лет.

За несоблюдение мер работодателю грозит штраф: от 400 тыс. до 500 тыс. руб. для юрлиц, от 45 тыс. до 50 тыс. руб. - для должностных лиц.

*Основание: Постановление Правительства РФ от 15.09.2020 N 1428*

### **Открыты воздушные границы еще с четырьмя странами**

Для Белоруссии, Казахстана, Киргизии и Южной Кореи сняли ограничения на въезд в Россию, введенные из-за коронавируса. Прилетать в РФ могут граждане этих государств и лица, которые постоянно в них проживают.

Как указало правительство, авиасообщение с Белоруссией, Казахстаном и Киргизией возобновлено 21 сентября, с Кореей - 27 сентября. Полеты запланированы раз в неделю.

Напомним, в начале месяца также открыли воздушные границы Египта, Мальдив, Объединенных Арабских Эмиратов.

Все, кто приезжает из-за рубежа, должны сдавать тест на COVID-19.

*Основание: Распоряжение Правительства РФ от 20.09.2020 N 2406-р*

### **Должность одна, а обязанности разные - не нужно оплачивать работу одинаково**

Работник узнал, что у коллеги с другого участка по одноименной должности тарифная ставка больше. Он обратился в суд, чтобы ему повысили зарплату.

Три инстанции поддержали работодателя. При заключении трудового договора сотрудник согласился на определенную ставку. На другом участке по той же должности выполнялось больше обязанностей. В этом случае можно устанавливать разную оплату труда.

К подобному выводу суды, например Шестой кассационный суд общей юрисдикции, приходили и ранее.

*Основание: Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.08.2020 по делу N 2-564/2019*

**Суд указал: сотрудника нельзя наказать за порчу чужого имущества, если это не предусмотрено в ПВТР**

Работника направили в командировку. Из отеля сообщили, что он устроил дебош и разбил сплит-систему, о чем составлен акт. Сотрудник утверждал, что имущество он не портил, конфликт возник из-за желания сменить номер. За нарушение дисциплины работнику объявлен выговор. Наказание он оспорил.

Первая и апелляционная инстанции встали на сторону сотрудника. Трудовую дисциплину он не нарушил. В ПВТР не предусмотрено наказание за несоблюдение правил проживания в гостинице и нанесение ущерба третьим лицам. Выговор вынесен незаконно.

*Основание: Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27.08.2020 по делу N 88-17966/2020*

**Нарушил правила работник, а оштрафовали организацию - взыскать затраты с виновника не получится**

Водитель припарковал служебную машину на газоне. Штраф за это назначили работодателю. Он обратился в суд, чтобы взыскать убытки с виновного сотрудника.

Суды встали на сторону водителя. Ответственность возложена именно на организацию, которая не приняла меры к соблюдению правил и не обеспечила стоянку служебного автомобиля. Сумму штрафа нельзя отнести к прямому действительному ущербу, который возмещает работник.

Судебная практика на этот счет неоднозначна. Например, Мосгорсуд в аналогичной ситуации взыскал штраф с сотрудника.

*Основание: Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.07.2020 по делу N 2-949/2020*

**Можно наказать сотрудника, который не предупредил о прохождении в рабочий день диспансеризации**

Сотруднику объявили выговор за отсутствие на работе. В этот день он проходил диспансеризацию, но руководство не предупредило.

Суды указали: в таком случае наказать работника можно. Посещение врача не вызвано заболеванием и необходимостью оформить больничный. Сотрудник должен был согласовать с работодателем день для похода в медучреждение.

*Основание: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.08.2020 по делу N 88-19409/2020*

### **Суд признал законным увольнение работника, который направил заявление об уходе через мессенджер**

Сотрудник направил работодателю фотографию заявления об уходе по мессенджеру. После увольнения он обратился в суд, чтобы его оспорить.

Первая инстанция признала действия организации незаконными. Расторгнуть трудовой договор с работником можно только на основании его письменного заявления.

Апелляция и кассация не согласились с такой позицией. На желание сотрудника уйти указывает ряд обстоятельств, например:

- дата увольнения была согласована;
- сотрудник получил расчет;
- просьб об отзыве или признании недействительным заявления об уходе не поступало;
- работник перестал исполнять трудовые обязанности.

Увольнение в таком случае правомерно.

Некоторые суды считают, что нельзя увольнять работника без письменного заявления. К такому выводу приходили Верховный суд Республики Коми и Мосгорсуд.

*Основание: Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.05.2020 по делу N 88-10258/2020*

### **Работник уволился из-за финансовых проблем в организации - суд уменьшил возмещение затрат на учебу**

По ученическому договору сотрудник должен был после переподготовки отработать не менее 3 лет. Когда организация объявила простой, работник уволился по своей инициативе. Позже персонал решили сократить. Сотрудник не отработал положенный срок, поэтому организация обратилась в суд, чтобы компенсировать расходы на обучение.

Первая инстанция взыскала полную сумму по ученическому договору. У сотрудника не было уважительных причин уходить из компании раньше установленного времени.

Апелляция изменила решение, кассация ее поддержала.

Увольнение было связано с материальными трудностями работодателя и предстоящим сокращением. Сотрудник не состоял в браке, получал зарплату 20 тыс. руб., имел кредит. Суд уменьшил сумму возмещения.

Какие еще споры возникают в связи с обучением сотрудников, читайте в нашем обзоре.

*Основание: Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 N 88-17548/2020*

**Простой или межсезонье: суд разобрался, когда приостановка работы не влияет на зарплату персонала**

Сотрудникам котельной после окончания отопительного сезона объявили простой по независящим от сторон причинам. Они обратились в суд с требованием взыскать полную зарплату за это время.

Первая инстанция решила, что работодатель неправильно определил причины простоя. Котельная, на которой трудились истцы, обеспечивает дополнительную подачу тепла, в межотопительный период ее необязательно использовать. Организация приостановила работу по своей инициативе, поэтому простой произошел по ее вине.

Апелляция решение изменила, и кассация с ней согласилась. Приостановка эксплуатации котельной не носила непредвиденный и временный характер. Организация не собиралась принимать меры по восстановлению работы до начала холодов. Значит, объявлять простой и уменьшать зарплату было нельзя.

Суды обратили внимание, что в данном случае речь идет о сезонных работах, условие об этом в трудовых договорах установлено не было.

Приказ о простое признан незаконным.

*Основание: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2020 N 88-18046/2020*

**Основной сотрудник не спешит выходить на работу: когда уволить того, кто его замещает**

Минтруд разобрался в следующей ситуации. Пока работник болел, на его место приняли другого по срочному трудовому договору. Основной сотрудник после больничного взял отпуск. Когда уволить замещающего работника, зависит от того, какой срок указан в трудовом договоре:

- определена конкретная дата - уволить сотрудника нужно в указанный день;
- срок зависит от времени нахождения основного работника на больничном - договор нужно расторгнуть на следующий рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности;
- дата увольнения и причина отсутствия основного сотрудника в договоре не согласованы - уволить временного работника нужно, когда основной приступит к своим обязанностям.

*Основание: Письмо Минтруда России от 13.08.2020 N 14-2/ООГ-12996*

**Россия восстанавливает авиасообщение еще с тремя странами**

С 3 сентября разрешено прилетать в РФ гражданам Египта, Мальдив и Объединенных Арабских Эмиратов, а также тем, кто постоянно проживает в этих государствах.

Как указывает правительство, авиасообщение с Египтом будут осуществлять 3 раза в неделю, а с Мальдивами и ОАЭ - 2 раза в неделю.

Ранее возобновили полеты в Великобританию, Танзанию, Турцию и Швейцарию.

Все, кто приезжает из-за границы, должны сдавать тест на COVID-19.

*Основание: Распоряжение Правительства РФ от 02.09.2020 N 2236-р*

### **С 7 сентября можно будет сообщать МВД о прибытии и убытии иностранцев в электронной форме**

О прибытии иностранных работников в место пребывания и убытии из него разрешили уведомлять в электронном виде.

Как именно это делать, решит МВД. Вероятно, необходимая функция появится на портале госуслуг. Такая возможность предусмотрена в одном из проектов ведомства.

Организация - принимающая сторона после сообщения о прибытии иностранца получит отрывную часть с усиленной квалифицированной электронной подписью. Документ потребуется распечатать и передать работнику.

*Основание: Федеральный закон от 08.06.2020 N 182-ФЗ*

### **Нельзя взыскать с работника расходы на обучение при повышении квалификации, настаивают суды**

Сотрудник повысил квалификацию за счет работодателя. По допсоглашению к трудовому договору он должен был отработать 36 месяцев после обучения либо возместить расходы, если уйдет из компании раньше. Так как работник уволился по своей инициативе до истечения указанного срока, организация обратилась в суд, чтобы вернуть деньги.

Первая инстанция взыскала расходы на обучение. Сотрудник должен исполнить обязательства по договору.

Апелляция решение отменила, а кассация с ней согласилась: работодателю отказано в возврате средств. Повышение квалификации не может быть предметом ученического договора. Работник не получил новую профессию, его специальность и квалификация не изменились и их не нужно было подтверждать. В связи с этим расходы организации не относятся к затратам на обучение, и сотрудник их возмещать не должен.

Верховный суд ранее высказывал иное мнение.

*Основание: Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу N 88-8440/2020*