

## Правовые новости для кадровиков за декабрь 2020г.

### **Сотрудник трудился дома после рассылки письма о переходе на удаленку - суд не увидел прогула**

Работник посчитал, что его незаконно уволили за прогул, так как он трудился из дома. Из корпоративной рассылки сотрудник узнал о переходе офиса на дистанционную работу из-за коронавируса. Руководитель подтвердил эту информацию.

Суд первой инстанции не увидел нарушений в действиях организации. Перевод сотрудника на удаленку не был согласован.

Апелляция не согласилась с такой позицией. При разрешении дела нужно было учесть доводы сотрудника, а также то, что в городе введен режим повышенной готовности. Невыход на работу вызван чрезвычайными обстоятельствами. Увольнение незаконно.

*Основание: Апелляционное определение Московского городского суда от 24.09.2020 по делу N 33-36893/2020*

### **Президент продлил временные меры для работы иностранцев в России**

До 15 июня 2021 года включительно продолжают действовать меры для иностранцев из стран, с которыми РФ еще не возобновила транспортное сообщение.

Среди прочего продлена возможность пользоваться истекшими с 15 марта 2020 года по 15 июня 2021 года включительно документами, например визой, разрешением на временное проживание, видом на жительство.

Работодатель по-прежнему может заявить о продлении "визовому" иностранцу разрешения на работу на любой срок до 15 июня 2021 года включительно. Цель визита в страну не учитывается. Главное, чтобы у организации было разрешение на привлечение иностранных работников и она соблюдала санитарные нормы.

Все еще приостановлены сроки временного пребывания, временного или постоянного проживания в РФ иностранцев, истекающие с 15 марта 2020 года по 15 июня 2021 года включительно. Мера касается и сроков, на которые иностранцы и лица без гражданства поставлены на учет по месту пребывания или зарегистрированы по месту жительства.

До 15 июня 2021 года включительно у "безвизовых" иностранцев останется возможность обратиться за патентом без учета требований к сроку подачи документов и заявленной цели визита в страну.

Обратите внимание: для лиц, постоянно проживающих в государствах, с которыми Россия уже возобновила транспортное сообщение (кроме вывозных рейсов), меры будут действовать до 15 марта 2021 года. А для тех, с чьей страной Россия откроет границы позже, меры сохраняться в течение 90 суток с даты возобновления сообщения.

*Документ: Указ Президента РФ от 15.12.2020 N 791*  
*(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012170001>)*

### **Минтруд: в трудовой книжке не должно быть пустых строк между записями**

Ведомство разъяснило, что между записями в трудовой книжке об увольнении с предыдущего места работы и о приеме сотрудника пустые строки оставлять не нужно. Нормативными правовыми актами это не регламентировано.

Сделать запись в трудовой книжке (сведениях о трудовой деятельности) о приеме на работу поможет [путеводитель](#).

*Основание: [Письмо](#) Минтруда России от 30.11.2020 N 14-2/ООГ-17410*

**С 14 декабря начнет действовать новый порядок оформления и выдачи больничных**

Только 1 электронный больничный [станут оформлять](#) сотруднику, который занят у нескольких работодателей.

Продлить листок нетрудоспособности [можно будет](#) в любом формате, даже если он отличается от первоначального.

Чтобы [исправить](#) ошибку работодателя в заполнении больничного, ему придется повторно направлять сведения в ФСС с объяснениями.

Подробнее об изменениях читайте в [обзоре](#).

Основание: [Приказ Минздрава России от 01.09.2020 N 925н](#)

## **Новые правила дистанционной работы: закон опубликован**

С 1 января начнут действовать поправки к ТК РФ об удаленщиках.

[Закрепили](#) новые виды дистанционной работы: временная и комбинированная.

Станет проще взаимодействовать с удаленным работником. [Использовать](#) усиленные квалифицированные ЭП нужно в отдельных случаях, например при заключении трудового договора. В остальных ситуациях подойдет любой способ коммуникации, позволяющий зафиксировать факт получения электронного документа.

В экстренных случаях, в том числе при эпидемиях, [разрешается](#) переводить сотрудников на удаленку без их согласия.

[Расторгнуть](#) трудовой договор с удаленщиком можно по новым основаниям, в частности тогда, когда он без уважительной причины не выходит на связь более 2 дней подряд.

Подробнее об изменениях читайте в [обзоре](#).

Основание: [Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ](#)

## **Роспотребнадзор советует не проводить корпоративы в помещениях**

Ведомство опубликовало рекомендации о том, как безопасно провести новогодние каникулы в условиях пандемии COVID-19. Расскажите о них работникам, чтобы не допустить распространения инфекции в коллективе.

Организациям лучше воздержаться от проведения мероприятий, в том числе корпоративов, в закрытых помещениях.

Гражданам советуют проводить праздники дома или на свежем воздухе (например, на даче). Не стоит часто ходить в гости и приглашать к себе друзей и родственников. Следует помнить и об общих требованиях: носить маску, соблюдать дистанцию.

Основание: [Информация Роспотребнадзора от 07.12.2020](#)  
([https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news\\_details.php?ELEMENT\\_ID=16186](https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=16186))

## **В электронной трудовой книжке ПФР укажет весь стаж сотрудника**

Работодатель сможет увидеть в [СТД-ПФР](#) весь учтенный на индивидуальном лицевом счете стаж сотрудника. Сведения за период до 31 декабря 2019 года пенсионный фонд начнет включать с 14 декабря.

Станет проще проверять информацию о стаже соискателей при трудоустройстве. Если в [СТД-ПФР](#) она будет полной, бумажную трудовую книжку [запрашивать](#) не потребуется.

Отметим, планируют разрешить сотрудникам [дополнять](#) электронные трудовые книжки сведениями о работе до 2020 года.

*Документ: [Приказ Минтруда России от 17.09.2020 N 618н](#)*

До [31 декабря](#) включительно нужно завершить сбор с персонала письменных заявлений о выборе формата трудовой книжки.

Если сотрудник отказался от ведения трудовой книжки, ее нужно [выдать](#) в день подачи заявления, если не сделал выбор - продолжить вести в бумажном варианте.

Подробнее об электронных трудовых книжках читайте в нашем [обзоре](#).

*Основание: [Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ](#)*

## **Эксперимент по применению цифрового профиля гражданина продлили и расширили**

Правительство продлило эксперимент [до 31 декабря 2021 года включительно](#).

Перечень цифровых данных о гражданине [дополнили](#) среди прочего информацией из [электронной трудовой книжки](#). То же касается сведений о том, является ли гражданин [предпенсионером](#). Вероятно, это даст работодателям-участникам эксперимента больше возможностей для удаленного трудоустройства.


Присоединиться к эксперименту теперь [вправе](#) и МФО по согласованию с ЦБ РФ. Они [могут использовать](#) информацию из цифрового профиля, например, при рассмотрении заполненных гражданами:

- заявлений на получение микрофинансовых услуг;
- требований предоставить [льготный период](#) по ипотечным займам.

Есть изменения и для банков. Им [разрешили](#) анализировать цифровой профиль для заключения любых сделок, а не только кредитных договоров (как [было](#) раньше). Кроме того, они могут обращаться к этим сведениям при работе с требованиями предоставить льготный период по ипотечным кредитам.

*Основание: [Постановление Правительства РФ от 24.11.2020 N 1911](#)*

## Верховный Суд РФ обобщил практику рассмотрения судами в 2018 - 2020 годах дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя

 "Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя"  
(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)

Отмечается, что из представленных на изучение материалов судебной практики, судами рассматривались дела по следующим искам работников, уволенных по инициативе работодателя: о признании незаконным увольнения, об отмене приказов работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности и об увольнении, о восстановлении на прежней работе, об изменении формулировки основания и даты увольнения, о признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке, о возложении на работодателя обязанности внести изменения в трудовую книжку либо о выдаче дубликата трудовой книжки без записи об увольнении по оспариваемому основанию, о взыскании выходного пособия, среднего заработка за период трудоустройства, среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда, другим требованиям.

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, в Обзоре приведены, в частности, следующие правовые позиции:

несоблюдение работодателем порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины, в частности истребование работодателем письменных объяснений у работника в период временной нетрудоспособности и последующее его увольнение в день выхода на работу после окончания периода временной нетрудоспособности, является основанием для признания судом такого увольнения незаконным;

установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте является обязательным при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул. Отсутствие работника на рабочем месте по уважительной причине в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) прогулом не является, и к работнику не может быть применено работодателем дисциплинарное взыскание в виде увольнения по указанному основанию;

увольнение работника по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул не может быть признано обоснованным в случае, когда отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор;

использование отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении такого отпуска, не является прогулом, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности (часть вторая статьи 128 ТК РФ) отказал в его предоставлении или не оформил работнику данный отпуск в соответствии с поданным заявлением, так как право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя;


отсутствие на рабочем месте работника, уведомившего работодателя о необходимости ухода с работы ранее окончания рабочей смены по уважительным причинам в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя, не может рассматриваться работодателем как прогул и являться основанием для увольнения работника по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ;

работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, не может быть уволен по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с утратой доверия со стороны работодателя, если работодателем не представлены доказательства, свидетельствующие о совершении работником виновных действий, дающих основание для утраты доверия к работнику и подтверждающих его причастность к образованию недостачи указанных ценностей;

нельзя считать незаконным увольнение работника, признанного работодателем не выдержавшим испытание при приеме на работу, исключительно по мотиву несоблюдения работодателем трехдневного срока уведомления работника о неудовлетворительном результате испытания при отсутствии нарушения его трудовых прав. Уведомление такого работника менее чем за три дня до истечения срока испытания, если факт ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока, не является нарушением процедуры увольнения;

обращение работника по вопросу незаконности увольнения в государственную инспекцию труда и в прокуратуру с целью защиты трудовых прав во внесудебном порядке является уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и основанием для восстановления данного срока судом.

## **Утверждены единые рекомендации по установлению на 2021 год систем оплаты труда работников учреждений**

 "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2020, протокол N 13)

Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

Рекомендации также учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах РФ и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2021 году.

**Рабочий день 31 декабря может стать для работников днем отдыха по инициативе работодателя, при этом он должен решить вопрос по его оплате**



<Информация> Роструда

"В конце декабря трудящихся ожидает сокращенная рабочая неделя"

Это можно сделать путем издания локального нормативного акта, в котором следует предусмотреть, что предоставленный выходной день подлежит оплате.

Кроме этого, предоставить работнику дополнительный день отдыха можно:

- как день отпуска без сохранения заработной платы в случае, если с таким заявлением обращается работник;

- в качестве дополнительного дня отдыха (отгула) за ранее отработанное сверхурочное время, либо за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

- как часть ежегодного отпуска, если графиком отпусков он предусмотрен в декабре, либо у работника имеются неиспользованные дни ежегодного отпуска.

Первым рабочим днем в 2021 году по производственному календарю является понедельник 11 января.