

# Регулирование трудовых отношений в период проведения специальной военной операции

---



# Специальные меры по урегулированию трудовых отношений в период проведения СВО

- Временный перевод к другому работодателю в случае приостановки деятельности организации
- Приостановление трудовых договоров с призванными на военную службу по мобилизации или заключивших контракт
- Запрет на увольнение мобилизованных по призыву граждан и контрактников

*Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» (в ред. от 19.09.2022 № 1653, 22.09. 2022 № 1677)*

*Действует до 31 декабря 2023 года.*



# Сохранение трудовых отношений при мобилизации работников

- Действие трудовых договоров с гражданами, призванными на военную службу по мобилизации, приостанавливается, но трудовые отношения не прекращаются.
- Увольнение граждан, призванных на военную службу по мобилизации, по п.1 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ («призыв работника на военную службу») не допускается.
- Постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г. Т.е. на работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 г.

*Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. № 1677*

*ФЗ от 07.10.2022 N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"*



# Приостановление трудового договора с мобилизованными гражданами (ст. 351.7 ТК РФ)

- Действие трудового договора приостанавливается в следующих случаях:
  - призыва работника на военную службу по мобилизации;
  - заключения контракта в соответствии с ФЗ от 28.03.1998 N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
  - заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.
- Для приостановления трудового договора работник должен написать заявление и предоставить копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление ФОИВ о заключении контракта.
- Работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Это означает приостановление осуществления прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора.
- Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.
- Запись в трудовую книжку о приостановлении трудового договора не вносится.



# ГАРАНТИИ МОБИЛИЗОВАННЫМ И ЗАКЛЮЧИВШИМ КОНТРАКТ РАБОТНИКАМ В ПЕРИОД ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- За работником сохраняется место работы (должность). Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также *истечения в указанный период срока действия трудового договора*, если он был заключен на определенный срок.
- В отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).
- Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
- Период приостановления действия трудового договора засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).



# Пенсионные гарантии мобилизованным и заключившим контракт работникам

- При исчислении страхового стажа периоды участия в специальной военной операции в период прохождения военной службы, в период пребывания в добровольческом формировании **засчитываются в страховой стаж в двойном размере.**
- К работе, дающей право на досрочное пенсионное обеспечение в соответствии со статьями 30 и 31 Федерального закона "О страховых пенсиях", приравниваются в календарном порядке непосредственно следовавшие за ней:
  - периоды прохождения военной службы по мобилизации;
  - периоды прохождения военной службы по контракту о прохождении военной службы, имевшие место с 24 февраля 2022 г.;
  - периоды пребывания в добровольческом формировании, содействующем выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, в период мобилизации, действия военного положения, в военное время, при возникновении вооруженных конфликтов, при проведении контртеррористических операций, а также при использовании Вооруженных Сил РФ за пределами территории РФ.
- Периоды участия в специальной военной операции исчисляются **в двойном размере.**

**Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2022 г. N 2055 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации". Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 24 февраля 2022 г.**



# Возобновление трудового договора с мобилизованными гражданами

- Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу *не позднее чем за три рабочих дня*.
- Работник *в течение 6 месяцев* после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска *в удобное для него время* независимо от стажа работы у работодателя.
- В случае, если работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, расторжение трудового договора с ним осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 части первой ст. 81 ТК РФ – *«невыход работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации»*.





# Гарантии трудоустройства контрактникам, уволенным до 21 сентября 2022 г.

- Граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры, в *течение трех месяцев* после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, имеют *преимущественное право трудоустройства* на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым они состояли в трудовых отношениях до заключения контракта.
- В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья.

**Пункт 4 ст. 6 ФЗ от 07.10.2022 N 379-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"**





# Трудовые гарантии членам семьи мобилизованных работников

- Предпочтение в оставлении на работе отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).
- Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (ч. 3 ст. 259 ТК РФ).



# Способы замещения мобилизованных работников и контрактников

- Заключение срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (ч. 1 ст. 59 ТК РФ)
- Внутреннее совместительство, также по срочному трудовому договору (ст. 60.1, ч. 2 ст. 59 ТК РФ)
- Совмещение профессий, должностей, выполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ)



# Подтверждение квалификации граждан ДНР, ЛНР, Украины

- Работодатели вправе заключать с лицами, являющимися гражданами РФ, Украины, ДНР, ЛНР, постоянно проживающими на территориях Украины, ДНР, ЛНР, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию РФ в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:
  - без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
  - без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного по результатам прохождения независимой оценки квалификации.
- Перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании, утверждаются и актуализируются Минтрудом России

*Постановление Правительства РФ от 19.09.2022 № 1653*



# Перечни профессий, должностей, специальностей для заключения трудового договора без предъявления документов об образовании

*Приказ Минтруда России от 21.12.2022 N 804н "Об утверждении перечня профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", и перечня профессий, должностей, специальностей, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников"*



# Примеры профессий, должностей для заключения трудового договора без предъявления документов об образовании

*Перечень № 1* (требуется свидетельство о квалификации, выданное Центром независимой оценки квалификации):

- автомеханик, инженер, контролер, сварщик, сверловщик, слесарь, токарь, фрезеровщик, электромонтер, электрослесарь и др.

*Перечень № 2* (требуется последующее подтверждение квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников)

- рабочий по благоустройству и озеленению, специалист по сертификации продукции, работ, услуг, изолировщик по гидроизоляции трубопроводов и др.



# Командировки в регионы боевых действий

- Работникам, принимающим непосредственное участие в выполнении работ (оказании услуг) по обеспечению жизнедеятельности населения и (или) восстановлению объектов инфраструктуры (в том числе по восстановлению вооружения, военной и специальной техники) на территориях ДНР, ЛНР Запорожской и Херсонской областей, в период нахождения в служебных командировках на территориях указанных субъектов РФ:
  - сохраняемая средняя заработная плата выплачивается в двойном размере;
  - суточные возмещаются в размере 8480 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;
  - работодатель вправе выплачивать безотчетные суммы в целях возмещения дополнительных расходов, связанных с такими командировками;
  - расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 7210 рублей в сутки (в случае найма жилья у физлиц подтверждающими документами могут выступать расписка или договор оказания услуг, при их отсутствии – служебная записка);

*Постановление Правительства РФ от 28 октября 2022 г. № 1915 "Об отдельных вопросах, связанных с командированием на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области"*

*Данные правила распространяются на правоотношения, возникшие с 30 сентября 2022 г.*



# Мораторий на проведение плановых проверок

- Мораторий на проведение плановых проверок продлен на 2023 год, кроме объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска, опасным производственным объектам II класса опасности, гидротехническим сооружениям II класса.

*Постановление Правительства РФ от 1.10.2022 № 1743*

Но не исключены внеплановые проверки по требованию прокурора в рамках надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.





# Проверки при задержке заработной платы

- До конца 2023 года ГИТ будет проводить проверки сведений о полной или частичной невыплате заработной платы при следующих условиях:
  - в случае поступления от работников обращений;
  - срок задержки выплаты заработной платы свыше месяца;
  - нарушение носит массовый характер (более 10 % среднесписочной численности или более 10 человек);
  - проверка согласована с прокуратурой.

*Постановление Правительства РФ от 10.11.2022 N 2036 "О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 г. N 336"*



# Обучение по охране труда



# Обучение по охране труда (основные изменения)

- Расширен список видов обучения
- Уточнены категории работников, которые должны проходить обучение
- Скорректированы названия, структура программ обучения и требования к их продолжительности в академических часах
- Определена периодичность обучения

*Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"*



# Виды обучения

- инструктаж по охране труда;
- стажировка на рабочем месте;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучение по использованию средств индивидуальной защиты (СИЗ);
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, у работодателя или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда



# Категории работников, которые должны проходить обучение

- работодатель или руководитель организации, его заместители, руководители филиалов и их заместители, на которых возложены обязанности по охране труда;
- руководители структурных подразделений и их заместители;
- специалисты структурных подразделений;
- специалисты по охране труда;
- работники рабочих профессий;
- члены комиссий по проверке знаний, ответственные за инструктажи и обучение;
- члены комиссий по охране труда, уполномоченные представители профсоюзов и иных представительных органов.



# Обучение силами работодателя

Работодатель, проводящий обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, должен иметь:

- материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;
- учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда;
- не менее 2 лиц, проводящих обучение по охране труда, в штате организации или специалистов, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера;
- комиссию по проверке знания требований охраны труда, сформированную в соответствии с положениями раздела VII Правил.

С 1 марта 2023 г. работодатели могут проводить обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты только **после регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда**, и при условии **внесения информации о нем в личный кабинет индивидуального предпринимателя, юридического лица, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в информационной системе охраны труда Минтруда России.**



# Требование об обучении только в сторонних обучающих организациях

- Категории работников, которые должны обучаться только в сторонних учебных центрах, внесенных в реестр и имеющих аккредитацию Минтруда России:
  - руководители организаций;
  - руководители филиалов организации;
  - председатель и члены комиссий по проверке знания требований по охране труда;
  - специалисты по охране труда, ответственные за инструктажи и обучение, члены комиссий по охране труда, уполномоченные представители профсоюзов;
  - сотрудники микропредприятий, ответственные за проверку знания требований охраны труда.
- Приложение № 4 Порядка определяет минимальное количество работников, которых нужно отправить на обучение в стороннюю организацию. Оно определяется с учетом среднесписочной численности и категории риска организации.





# Тематика обучения по охране труда

- Примерные перечни тем к каждой из программ указаны в Приложении № 3 Порядка. Если работнику надо изучить несколько программ, их общая продолжительность суммируется.
- Актуализация программ проводится:
  - при вступлении в силу нормативно-правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда;
  - при вводе в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введении новых технологических процессов, сырья и материалов, требующих дополнительных знаний;
  - по требованию должностных лиц государственной инспекции по труду, например, во время проведения проверки;
  - в случае изменения должностных обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности.



# Периодичность обучения

Вид обучения	Периодичность
Плановое обучение по охране труда	Не реже одного раза в три года
Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности	Согласно НПА для конкретных видов работ или не реже 1 раза в год
Обучение вновь принимаемых или переводимых на другую работу	В сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.



# Проверка знаний по охране труда

- Общий порядок организации плановой и внеплановой проверки знаний остался прежним. Организовать ее можно *в учебном центре* или *силами работодателя*. Во втором случае работодатель должен создать комиссию по проверке знаний в количестве не менее 3 человек. В комиссию могут войти руководители и специалисты структурных подразделений, руководители и специалисты служб охраны труда, лица, проводящие обучение по охране труда. Также в состав комиссии включаются по согласованию представители выборного профсоюзного органа, в т.ч. уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов (при наличии).
- **ВНИМАНИЕ!** Если работник не прошел проверку знаний, его нельзя допускать к самостоятельной работе. Он обязан повторно пройти проверку в течение 30 календарных дней с даты первой проверки.
- Результаты проверки знаний требований охраны труда в учебном центре и у работодателя оформляются протоколом на бумажном носителе или в электронном виде с использованием электронной подписи. По требованию работника ему выдается копия протокола. Если правовыми актами не установлена необходимость выдачи удостоверений о проверке знания работником требований охраны труда, работодатель сам решает - выдавать или нет работнику такое удостоверение.



# Ведение Минтрудом России реестра обученных по охране труда лиц

Работодатель, осуществляющий деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, после проведения проверки знаний охраны труда передает в реестр обученных лиц следующие сведения:

- ФИО, страховой номер индивидуального лицевого счета, профессия (должность) работника, прошедшего обучение по охране труда;
- наименование программы обучения по охране труда;
- дата проверки знания требований охраны труда;
- результат проверки знания требований охраны труда (оценка результата проверки "удовлетворительно" или "неудовлетворительно");
- номер протокола проверки знания требований охраны труда.



# Защита персональных данных работников



# Нормативная база

- Глава 14 Трудового кодекса РФ «Защита персональных данных работников»
- Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»
- Кодекс об административных правонарушениях (устанавливает штрафы за нарушение законодательства в области персональных данных)
- Приказ Роскомнадзора от 28.10.2022 N 179 "Об утверждении Требований к подтверждению уничтожения персональных данных" - с 1 марта 2023 г. до 1 марта 2029 г.

*Персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).*



# Можно ли хранить копии документов работника?

- Нельзя хранить копии личных документов работников без конкретной цели

Содержание и объем обрабатываемых персональных данных должны соответствовать заявленным целям обработки. Обрабатываемые персональные данные не должны быть избыточными по отношению к заявленным целям их обработки.

*Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» (п. 5 ст. 5)*

- За нарушения в работе с персональными данными установлены штрафы, и в частности:

Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством РФ в области персональных данных, либо обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, влечет штраф на юридических лиц от 60 до 100 тыс. руб., на граждан в размере от 2 до 6 тысяч рублей, на должностных лиц - от 10 до 20 тысяч рублей;

*Статья 13.11 КоАП РФ*

- Суды признают незаконным хранение работодателем копий документов работников, в частности копии паспорта, свидетельства о присвоении ИНН, СНИЛС, военного билета и т.д., даже при наличии согласия работника на обработку его персональных данных.

*Постановления ФАС Северо-Кавказского округа от 21.04.2014 N Ф08-1921/14 и от 11.03.2014 N Ф08-480/14, Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 14.03.2014 N 15АП-22502/13, Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 10.06.2015 N 17 АП-5329/15)*





# Уничтожение персональных данных

- В случае достижения цели обработки персональных данных оператор обязан прекратить обработку персональных данных и уничтожить персональные данные в срок, не превышающий *тридцати дней* с даты достижения цели обработки персональных данных.

*Пункт 4. ст. 21 ФЗ «О персональных данных»*

- С 1 марта 2023 г. установлены требования к подтверждению уничтожения персональных данных

*Приказ Роскомнадзора от 28.10.2022 N 179 "Об утверждении Требований к подтверждению уничтожения персональных данных" - с 1 марта 2023 г. до 1 марта 2029 г.*



# Требования к подтверждению уничтожения персональных данных

- Документом, подтверждающим уничтожение персональных данных субъектов персональных данных, является акт об уничтожении персональных данных, оформленный в соответствии с установленными правилами.
- В случае если обработка персональных данных осуществляется оператором с использованием средств автоматизации, дополнительно осуществляется выгрузка из журнала регистрации событий в информационной системе персональных данных.
- Акт об уничтожении персональных данных и выгрузка из журнала подлежат хранению в течение 3 лет с момента уничтожения персональных данных.



# Содержание акта об уничтожении персональных данных

- наименование и адрес оператора;
- ФИО субъекта (субъектов) или иную информацию, относящуюся к определенному (определенным) физическому (физическим) лицу (лицам), чьи персональные данные были уничтожены;
- ФИО, должность лиц (лица), уничтоживших персональные данные субъекта персональных данных, а также их (его) подпись;
- перечень категорий уничтоженных персональных данных субъекта (субъектов) персональных данных;
- наименование уничтоженного материального носителя, содержащего персональные данные субъекта (субъектов) персональных данных, с указанием количества листов в отношении каждого материального носителя (в случае обработки персональных данных без использования средств автоматизации);
- наименование информационной системы персональных данных, из которой были уничтожены персональные данные субъекта (субъектов) персональных данных (в случае обработки персональных данных с использованием средств автоматизации);
- способ уничтожения персональных данных;
- причину уничтожения персональных данных;
- дату уничтожения персональных данных субъекта (субъектов) персональных данных.



# ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА



# Новый порядок использования дополнительных выходных дней лицами, осуществляющими уход за детьми-инвалидами

- Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.
- График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.
- Изменения вступят в силу с 1 сентября 2023 г.

*ФЗ от 05.12.2022 N 491-ФЗ "О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации"*



# Установление грубой неосторожности застрахованного лица при расследовании несчастного случая на производстве

- Допущенные работником нарушения инструкций по охране труда или иных организационно-распорядительных документов работодателя, с которыми он был ознакомлен в установленном порядке.

*Пример: Машинист управлял погрузчиком, транспортное средство опрокинулось в траншею. Ремень безопасности не был затянут, из-за этого работник выпал из кабины и получил травму.*

- Грубой неосторожностью может быть признано алкогольное опьянение потерпевшего, содействовавшее возникновению или увеличению вреда при установлении наличия прямой причинной связи между нетрезвым состоянием потерпевшего и повреждением его здоровья.
- Вопрос о том, допустил ли пострадавший грубую неосторожность, решается с учетом конкретных обстоятельств происшествия. К ним относят, например, характер деятельности работника, обстановку причинения вреда, индивидуальные особенности пострадавшего, его состояние.

Пункт 17 постановления Пленума ВС от 26.01.2010 № 1).



# Участие профсоюза в определении степени вины застрахованного лица

- Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, *с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации* или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) комиссия (или государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

*Часть 8 ст. 229.2 Трудового кодекса РФ*

- При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.

*Пункт 1 ст. 14 ФЗ от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"*





# Трудовые споры: актуальная судебная практика



# Риски предоставления отпусков без сохранения заработной платы

- Заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (ст. 127 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам должно быть основано на добровольном волеизъявлении работника.
- Прикрытие случаев простоя или отсутствия денежных средств на выплату работникам заработной платы административными отпусками, предоставляемыми по инициативе работодателя, недопустимо.
- Суду необходимо определить, были ли действия истца при подаче заявления добровольными и осознанными, каковы были истинные причины написания заявления, был ли работодателем предоставлен в спорный период отпуск без сохранения заработной платы только истцу или также и другим работникам. В конкретном случае суды оставили без внимания тот факт, что такой же отпуск был предоставлен еще 22 работникам, следовательно, массовое написание заявлений о предоставлении отпуска за свой счет было организовано работодателем, имеющим цель сэкономить денежные средства на выплату заработной платы.

*Определение Второго КСОЮ от 18.11.2021 N 8Г-26232/2021[88-26201/2021]*



# Отказ в переводе на другую работу может быть оспорен

- Верховный Суд РФ считает, что на работника, состоящего в трудовых отношениях и претендующего на занятие вакантной должности в порядке перевода, распространяются гарантии лиц, поступающих на работу.
- Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Отказ в приеме на работу возможен по мотивам отсутствия деловых качеств, в т.ч. образования, квалификации.
- Работодатель не может отказать в переводе работника на вакантную должность по причинам, не связанным с деловыми качествами. Работодатель обязан разъяснить причину отказа.

*Определение Верховного Суда РФ от 12.09.2022 № 5-КГ22-73-К2*



# Риски продления срочных трудовых договоров

- Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора может свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.
- Выполнение работником в рамках трудового договора и дополнительных соглашений к нему одной и той же работы с одной и той же трудовой функцией, а также факт многократности заключения дополнительных соглашений к первоначальному трудовому договору, определяющих срочный характер трудовых отношений, то есть продление срока действия трудового договора, может свидетельствовать об отсутствии обстоятельств, объективно препятствовавших установлению трудовых отношений на неопределенный срок, и, как следствие, о нарушении трудовых прав работника.
- Согласно ч. 5 ст. 58 ТК РФ трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19 июля 2021 г. по делу № 85-КГПР21-1-К1*



# Возможно ли изменение условия трудового договора о структурном подразделении в порядке ст. 74 ТК РФ?

- Работодатель не может изменить условие трудового договора, определяющее структурное подразделение, в котором работает работник, в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, в том числе условие о месте работы работника, выполняющего свою трудовую функцию в обособленном структурном подразделении, расположенном вне места нахождения работодателя (в другой местности), которое в силу ч. 2 ст. 57 ТК РФ подлежит обязательному указанию в трудовом договоре.
- Соответственно увольнение работника, отказавшегося от продолжения работы в связи с таким изменением, по основанию, предусмотренному п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), не допускается.
- Конституционный Суд пояснил: работник, которому работодатель не может предоставить работу в соответствующем обособленном структурном подразделении по трудовой функции, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором, находится в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, а потому нуждается в предоставлении таких же гарантий, направленных на смягчение негативных последствий для гражданина, связанных с потерей работы.

*Постановление Конституционного Суда РФ от 20 января 2022 г. N 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова»*

**ВЫВОД:** В случае невозможности перевода работника в другую местность увольнение допускается по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).



# Может ли работодатель отменить условие о дистанционной работе?

- Если дистанционная работа является условием трудового договора, изменение этого условия возможно только с согласия обеих сторон через подписание дополнительного соглашения к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).
- Изменение условия о дистанционной работе в одностороннем порядке возможно только в соответствии со ст. 74 ТК РФ с уведомлением работника о возвращении в офис не менее чем за два месяца.

*Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2021 № 88-22332/2021 по делу № 2-2916/2021*

- Если же работника перевели на дистанционную работу временно в связи с чрезвычайными обстоятельствами в порядке ст. 312.9 ТК РФ (например, в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой), тогда односторонний приказ о выходе на работу в офис будет законным. Суд отклонил довод работницы о том, что режим труда нельзя менять без ее согласия.

*Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.06.2021 № 88-12668/2021*



# Можно ли применять дисциплинарные взыскания за неисполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором?

- Трудовые обязанности могут быть предусмотрены не только трудовым договором, но и локальными нормативными актами, а также устанавливаться после заключения трудового договора, например, приказом или распоряжением работодателя.
- Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, установленных надлежащим образом, с которыми работник был ознакомлен под роспись, квалифицируется как нарушение трудовой дисциплины.

*Определение Седьмого КСОЮ от 1.09.2021 № 88-13051/2021*





# Сколько раз предлагать работнику вакансии при увольнении по сокращению штата?

- Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности означает, что работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.
- Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 01.03.2021 N 69-КГ20-19-К7*

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.02.2021 № 53-КГ20-16-К8*

*Определение Второго КСОЮ от 01.03.2022 N 8Г-686/2022*



# Риски увольнения по п.5 ст. 81 ТК РФ

- Рискованно увольнять за незначительные проступки, даже если они носят множественный характер. Суд может сослаться на незначительную тяжесть проступка, соответственно, на нарушение требования ч. 5 ст. 192 ТК РФ.
- Опасно выносить дисциплинарные взыскания одно за другим в течение короткого промежутка времени. По мнению судов, отсутствии периода, в течение которого может быть достигнуто воспитательное воздействие ранее наложенного взыскания, может служить поводом для восстановления на работе уволенного работника.

*Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции № 88-5332/2019 от 11.02.2020*

*Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции № 88-6490/2021 от 16.03.2021*



## Подлежат ли компенсации не использованные работником к моменту увольнения отгулы?

- Работа в выходные и праздничные дни является трудом, который с учетом требований трудового законодательства подлежит оплате, в том числе при увольнении работника. Поскольку в связи с увольнением работник утрачивает возможность реализовать свое право на дополнительные дни отдыха, работодатель обязан выплатить работнику компенсацию, предусмотренную ст. 153 ТК РФ.

*Определение Второго КСОЮ от 17 июня 2020 г. по делу N 8Г-11355/2020;*

*Определение Второго КСОЮ от 7 декабря 2021 г. N 8Г-27397/2021[88-27196/2021]*



# Полезная информация

- ✓ **Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.)**
- ✓ **Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022)**
- ✓ **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15 ноября 2022 г. N 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»**
- ✓ **Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства"**

