

Главные изменения в трудовом праве

Какие изменения трудового законодательства в уходящем году оказались наиболее значительными? Как повлияли суды на правоприменительную практику?

Новеллы законодательства

Новые требования к информации о вакансиях

Начиная с 14 июля 2013 г. в соответствии с изменениями, внесенными Федеральным законом от 02.07.2013 № 162-ФЗ (далее – Закон № 162-ФЗ) в ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», действует запрет на установление в информации о вакансиях требований к возрасту, полу, национальности, происхождению, месту жительства, отношению к религии, а также других требований, не связанных с деловыми качествами работников.

К нарушающим его работодателям применяются меры административной ответственности в виде штрафа:

- для граждан – в размере от 500 до 1 тыс. руб.;
- для должностных лиц – в размере от 3 тыс. до 5 тыс. руб.;
- для юридических лиц – в размере от 10 тыс. до 15 тыс. руб.

Указанная ответственность предусмотрена новой ст. 13.11.1 КоАП РФ, введенной Законом № 162-ФЗ.

Отпускников без заработной платы стало больше

Федеральным законом от 02.07.2013 № 157-ФЗ, вступившим в силу с 14 июля 2013 г., дополнен предусмотренный ст. 128 ТК РФ перечень лиц, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы сро-



Марина Абрамова,
партнер, адвокат адвокатского
бюро «Андрей Городисский
и Партнеры»



Кристина Тимошенко,
старший юрист адвокатского
бюро «Андрей Городисский
и Партнеры»

ком до 14 календарных дней в году. К данной категории работников теперь также отнесены родители и жены (мужья) погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы):

- военнослужащих;
- сотрудников органов внутренних дел;
- сотрудников федеральной противопожарной службы;
- сотрудников органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ;
- сотрудников таможенных органов;
- сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

Урегулирован труд дистанционных работников

В новой гл. 49.1 ТК РФ, введенной Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ и вступившей в силу с 19 апреля 2013 г., дано определение понятия «дистанционная работа», определен порядок заключения трудового договора с дистанционными работниками и взаимодействия с ними, установлены особенности их работы. При этом дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. Если условие о дистанционной работе не включено в трудовой договор, то работник считается заключившим трудовой договор по общим правилам и особенности,

касающиеся труда дистанционных работников, установленные гл. 49.1 ТК РФ, к нему применяться не будут.

В этой связи представляется необходимым урегулировать в трудовом договоре о дистанционной работе вопрос о средствах труда работника, определив, будут ли они предоставляться работодателем, либо работник станет использовать собственное имущество. Если этот вопрос не урегулирован, то будет действовать общее правило ст. 22 ТК РФ об обязанности работодателя обеспечивать персонал оборудованием и средствами труда, что может оказаться затруднительным в случае, если дистанционный работник находится в удаленном от работодателя регионе.

Содержащееся в ТК РФ определение понятия дистанционной работы позволяет сделать вывод о том, что **в случае заключения трудового договора о дистанционной работе у работодателя не возникает обособленного подразделения** по смыслу налогового законодательства РФ и, как следствие, – обязанности постановки на учет в налоговом органе по месту проживания (нахождения, работы) дистанционного работника.

Изменились правила аттестации рабочих мест

Приказом Минтруда России от 12.12.2012 № 590н, вступившим в силу с 26 февраля 2013 г., внесены изменения в Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. приказом Минздравсоцразвития

России от 26.04.2011 № 342н) (далее – Порядок).

Внесенными изменениями **установлены особенности трудовой функции работников и требования к рабочим местам, подлежащим аттестации по условиям труда**, а также предусмотрено, что она не проводится в отношении рабочих мест, на которых работники исключительно заняты на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютерах), используют копировально-множительные аппараты, иную офисную оргтехнику, а также бытовую технику, не применяемую работодателем в технологическом процессе производства.

Ранее п. 4 Порядка предусматривал проведение аттестации по условиям труда в отношении всех рабочих мест без исключения.

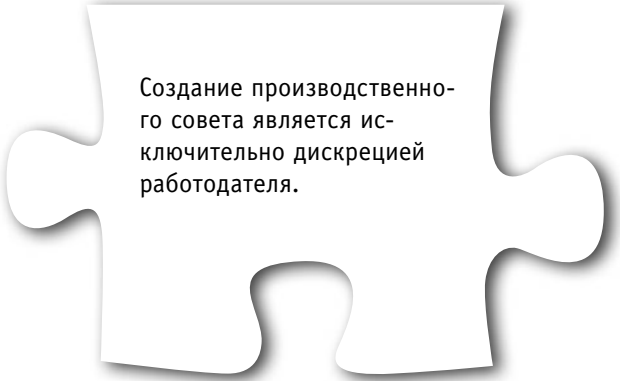
Занятость иностранцев

В текущем году вступили в силу изменения законодательства, связанные с регулированием труда иностранных работников, среди которых можно отметить следующие:

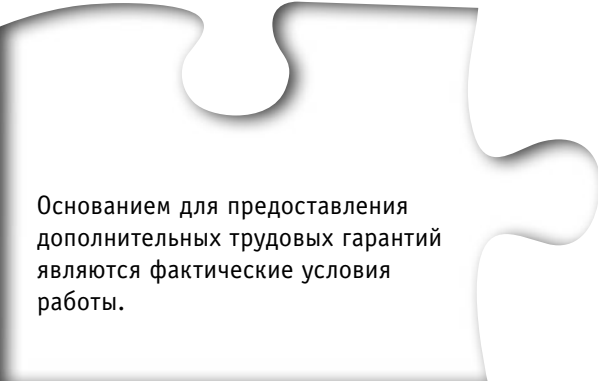
- в пункте 1.3 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ) установлен прямой запрет на привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов для торгового обслуживания покупателей в процессе розничной торговли товарами народного потребления, включая фармацевтическую продукцию. Данный запрет не приме-

няется к работникам, которые руководят торговой деятельностью и координируют ее (соответствующий перечень профессий (должностей, специальностей) таких работников должен утвердить Минтруд России). Указанные изменения внесены Федеральным законом от 07.05.2013 № 82-ФЗ и вступили в силу с 19 мая 2013 г.;

- пункт 4.2 ст. 13 Закона № 115-ФЗ изложен в новой редакции, в соответствие с которой работодателю прямо запрещено привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне региона, на территории которого ему выдано разрешение на работу, а также по профессии (должности, специальности, виду трудовой деятельности), не указанной в таком разрешении. Данные новеллы, предусмотренные Федеральным законом от 23.07.2013 № 203-ФЗ (далее – Закон № 203-ФЗ), вступают в силу с 1 января 2014 г.;
- в соответствии с изменениями, внесенными в Закон № 115-ФЗ Зако-



Создание производственного совета является исключительно дискрецией работодателя.



Основанием для предоставления дополнительных трудовых гарантий являются фактические условия работы.

ном № 203-ФЗ, с 1 января 2014 г. работодатели будут иметь право нанимать иностранных граждан, обучающихся по очной форме в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, без получения разрешения на работу. Одновременно Закон № 115-ФЗ дополнен новой ст. 13.4, устанавливающей особенности осуществления трудовой деятельности отдельными категориями иностранных граждан, обучающихся в Российской Федерации по очной форме.

Работодатели вправе создавать производственный совет

Федеральным законом от 07.05.2013 № 95-ФЗ, вступившим в силу с 19 мая 2013 г., внесены изменения в ст. 22 ТК РФ, в соответствии с которыми предприятиям предоставлена возможность создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников. Полномочия, состав и поряд-

ок его деятельности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя. При этом введена обязанность работодателя информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений работодателю и о ходе их реализации.

Законодателем прямо не определено, могут ли сами работники выступать с инициативой создания такого совета и вправе ли работодатель им отказать. Полагаем, что поскольку корреспондирующих изменений прав работников и обязанностей работодателя в ТК РФ не предусмотрено, создание производственного совета является исключительно дискрецией работодателя.

Судебная практика

Заявление об увольнении можно отозвать телеграммой

При рассмотрении одного из дел ВС РФ разъяснил, что работник, подавший работодателю заявление об увольнении по собственному желанию, имеет право в любое время до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении отозвать его, в т. ч. **путем почтового или телеграфного отправления**. Увольнение работника, отзывавшего свое заявление таким образом, не производится, за исключением случаев, установленных законом.

Следует отметить, что использование телеграфных отправок (телеграмм) стороной трудового договора в обстоятельствах, когда другая сторона уклоняется от получе-

ния (приема) заявлений, уведомлений и иных аналогичных документов, является удобным и законным способом их передачи, поскольку позволяет установить содержание документа, даты его отправки и вручения адресату, а также личность отправителя¹.

Вредность работы оценивают по факту

КС РФ разъяснил, что дополнительный отпуск, предусмотренный ст. 117 ТК РФ, должен предоставляться всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22), в случае если воздействие вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса действительно имеет место и подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Согласившись с позицией ВС РФ, изложенной в решении от 14.01.2013 № АК-ПИ12-1570, КС РФ также указал, что основанием для предоставления дополнительных

трудовых гарантий (компенсация за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в виде дополнительного отпуска) являются фактические условия работы².

Для выходного пособия достаточно согласия

В одном из дел поводом для обращения работника в суд послужила невыплата ему при увольнении по соглашению сторон выходного пособия, предусмотренного условиями трудового договора и соглашения сторон о расторжении трудового договора. Суды первой и апелляционной инстанций отказали в удовлетворении заявленных требований, указав, что согласно нормам ТК РФ выплата работнику компенсаций, а также выходного пособия при увольнении должна быть предусмотрена законом или локальным нормативным актом работодателя.

Однако ВС РФ пришел к выводу о том, что закрепления в локальных актах работодателя условия о выплате компенсации (дополнительного выходного пособия) при расторжении трудового договора не требуется. По мнению высшей судебной инстанции, **наличие согласованного сторонами условия в индивидуальном трудовом договоре либо соглашения о его расторжении создает обязанность работодателя по осуществлению соответствующей выплаты**³. [ЮП]

¹ См. определение ВС РФ от 31.05.2013 № 5-КГ13-43.

² См. определение КС РФ от 07.02.2013 № 135-О.

³ См. определение ВС РФ от 24.05.2013 № 5-КГ13-48.