

HR LABORatory

Апрель 2023 года

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Расширен перечень периодов, которые учитываются в страховом стаже работника, и обновлен порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности



Разработан законопроект о цифровизации специальной оценки условий труда

Разъяснения Минтруда России об использовании факсимиле при подписании кадровых документов

ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ

BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES





1 ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

2 Изменения в законодательстве

Расширен перечень периодов, которые учитываются в страховом стаже работника, и обновлен порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности

3 Законодательные инициативы

Разработан законопроект о цифровизации специальной оценки условий труда

Минздрав России предложил обновить порядок проведения медицинских осмотров работников до и после рабочего дня (смены)

Предлагается ввести разграничения понятий практической подготовки и стажировки в Трудовом кодексе РФ

Предлагается увеличить срок для трудоустройства без испытательного срока после окончания обучения

3 4 Разъяснения органов власти

Законодательство не предусматривает использование факсимиле при подписании кадровых документов 10

5 5 Судебная практика

Незаконно увольнять дистанционного работника за неподключение к корпоративной системе и отсутствие на онлайн-совещаниях 11

Неправомерно взыскивать с восстановленного работника выплаченный средний заработок за период трудоустройства 14

6 Суд счел незаконным выплату пособия по уходу за ребенком дистанционной сотруднице, которой установили неполный рабочий день и перерывы на кормление 16

7 6 Наши периодические публикации и продукты 18

7 7 Контактная информация 19

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



ТЕМА МЕСЯЦА

Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета (1/2)

Президентом РФ был подписан Федеральный закон от 14 апреля 2023 года № 127-ФЗ о внесении изменений в отдельные законодательные акты, касающиеся воинского учета.

Теперь согласно принятому закону военные комиссариаты могут направлять повестки гражданам как в письменной, так и в электронной форме. На работодателя, в частности сотрудников, ответственных за воинский учет, ложится обязанность оповещать работников о поступлении электронных повесток от военного комиссариата. К тому же федеральный закон закрепил, что информацию об изменении сведений о военнообязанных работниках необходимо будет направлять в течение пяти дней со дня события — это можно сделать в том числе с помощью «Госуслуг».

Кроме того, работодателя обязывают в трехдневный срок:

- направлять ответы на запросы военного комиссариата о внесении изменений в сведения военнообязанного по его обращению;
- направлять сведения о выявленных военнообязанных работниках, которые не стоят на воинском учете.

Для учета военнообязанных будет сформирован «Единый реестр сведений о гражданах, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет, гражданах, состоящих на воинском учете, а также о гражданах, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете». Электронная повестка, направленная гражданину и включенная в общедоступный реестр врученных повесток, будет считаться врученной с момента размещения в реестре и личном кабинете гражданина на портале «Госуслуги». Также с момента вручения повестки призывникам запретят выезд из страны. В течение суток со дня вручения повестки призывнику направят предупреждение о применении мер, если он не явится по повестке по истечении 20 дней, таких как:

- запрет на государственную регистрацию ИП;
- запрет на постановку на налоговый учет в качестве самозанятого;
- приостановка регистрации недвижимости;
- ограничение на управление транспортными средствами;
- запрет на государственную регистрацию транспортных средств;
- отказ в заключении кредитного договора, договора займа.



ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



ТЕМА МЕСЯЦА

Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета (2/2)

Решение о принятии и об отмене вышеуказанных мер будет формироваться в реестре воинского учета и направляться в личный кабинет гражданина на «Госуслугах».

Федеральный закон вступил в силу со дня его публикации.

Подробнее: [Федеральный закон от 14 апреля 2023 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»](#)



ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Изменения в законодательстве

Расширен перечень периодов, которые учитываются в страховом стаже работника, и обновлен порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности

3 апреля 2023 года был опубликован Федеральный закон № 98-ФЗ, закрепляющий обязательство засчитывать в страховой стаж работника период его пребывания в добровольческом формировании, которое содействует выполнению задач ВС РФ.

Теперь в перечень для расчета страхового стажа наравне с периодами работы включаются периоды:

- мобилизации;
- военного положения;
- военного времени;
- возникновения вооруженных конфликтов;
- пребывания в добровольческом формировании, содействующем выполнению задач, возложенных на ВС РФ;
- проведения контртеррористических операций; использования ВС РФ за пределами территории РФ.

Вышеуказанные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 24 февраля 2022 года.

Также закон уточняет порядок расчета среднего дневного заработка для исчисления пособий по временной нетрудоспособности: размер среднего дневного заработка не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления взносов за два календарных года перед годом наступления временной нетрудоспособности. Ранее такой порядок действовал для исчисления пособия по беременности и родам, а также ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Данная поправка вступила в силу со дня официального опубликования — с 3 апреля 2023 года.

Подробнее: [Федеральный закон от 3 апреля 2023 года № 98-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и статьи 14 и 16 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»](#)

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Законодательные инициативы

Разработан законопроект о цифровизации специальной оценки условий труда

В Госдуму РФ внесен законопроект, согласно которому планируется принять поправки к Федеральному закону от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Согласно законопроекту при проведении специальной оценки условий труда (далее — СОУТ) будут оцениваться не только вредные и опасные факторы рабочей среды и трудового процесса, но и учитываться условия осуществления (специфики) трудовой деятельности.

Предлагается разрешить оформлять отчет о проведении СОУТ в форме электронного документа с использованием усиленной квалифицированной подписи или усиленной неквалифицированной* подписи. Напоминаем, что сейчас отчет о проведении СОУТ оформляется исключительно на бумажном носителе.

Также авторы законопроекта предлагают внести следующие изменения:

- реализовать возможность формирования сертификата эксперта в электронной форме в виде выписки из реестра экспертов организаций, проводящих СОУТ. Сертификат будет генерироваться в автоматическом режиме средствами информационной системы учета и удостоверяет право выполнения работ по СОУТ на момент его формирования;

- расширить возможности Федеральной государственной информационной системы и реализовать возможность предоставления экспертными организациями в адрес Минтруда России актуальных сведений об экспертном составе в электронном виде.

Таким образом, законопроект позволяет использовать современные цифровые технологии для оформления результатов проведения СОУТ.

Подробнее: [проект федерального закона № 325736-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»](#)

*УНЭП, сертификат ключа проверки которой создан и используется в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме, в установленном Правительством Российской Федерации порядке и при условии организации взаимодействия физического лица с такой инфраструктурой с применением прошедших в установленном порядке процедуру оценки соответствия средств защиты информации.

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Законодательные инициативы

Минздрав России предложил обновить порядок проведения медицинских осмотров работников до и после рабочего дня (смены)

С 1 сентября 2023 года планируется утвердить новые правила проведения медицинских осмотров до и после смены или рейса, а также в течение рабочего дня (смены). Законопроект был разработан в связи с вступлением в силу с 1 сентября 2023 года Федерального закона от 29 декабря 2022 года № 629-ФЗ, согласно которому разрешается использовать в ходе проведения медицинских осмотров медицинские изделия, дистанционно передающие информацию о состоянии здоровья работника. В выпуске [HR LABORatory](#) за январь 2023 года мы подробно рассматривали данные изменения.

В новом законопроекте говорится, что при проведении медицинских осмотров в дистанционном формате можно использовать только зарегистрированные в РФ медицинские изделия. В процессе медицинского осмотра работодатель и медицинская организация, проводящая медицинский осмотр, обязаны:

- идентифицировать работника по биометрическим персональным данным;
- вести видеозапись (с согласия работника);
- выполнять требования эксплуатации медицинского изделия;
- хранить результаты измерения и осмотра не менее 30 календарных дней.

Работники, проходящие медицинские осмотры в дистанционном формате, должны будут не менее двух раз в год очно проходить исследования на наличие в организме наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов. Исследования будут проводиться в два этапа специальными медицинскими организациями.

Заключение по результатам медицинского осмотра можно будет оформить как в бумажном, так и в электронном виде.

Подробнее: [проект приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня \(смены\), и перечня включаемых в них исследований»](#)

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Законодательные инициативы

Предлагается ввести разграничения понятий практической подготовки и стажировки в Трудовом кодексе РФ

В Госдуму РФ внесен законопроект, согласно которому предлагается ввести в ТК РФ определения понятий «практическая подготовка», «стажировка» и «обязательная стажировка» и соотнести их с положениями других федеральных законов.

Инициаторы законопроекта предлагают изложить абз. 9 ч. 1 ст. 59 ТК РФ в новой редакции и дополнить гл. 55 ТК РФ новой ст. 351.8, разъясняющей особенности регулирования правоотношений с заключением срочных трудовых договоров при выполнении работ, связанных с практической подготовкой и прохождением обязательной стажировки в случаях, предусмотренных федеральными законами. Теперь в срочном трудовом договоре потребуется указывать, что работа, на которую принимается работник, направлена на получение необходимых практических профессиональных навыков и непосредственно связана с его производственным обучением.

Подробнее: [законопроект № 333871-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»](#)



ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Законодательные инициативы

Предлагается увеличить срок для трудоустройства без испытательного срока после окончания обучения

В Госдуму РФ внесен законопроект, на основании которого предлагается увеличить срок, в течение которого лица, окончившие обучение и впервые поступающие на работу, могут трудоустроиться без испытательного срока.

Суть законопроекта заключается в том, что лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающие на работу по полученной специальности, могут трудоустроиться без прохождения испытательного срока в течение двух лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Напомним, что на данный момент для таких лиц испытательный срок не устанавливается в течение одного года после окончания обучения.

[Подробнее: законопроект № 8-348 «О внесении изменения в статью 70 Трудового кодекса Российской Федерации»](#)



ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Разъяснения органов власти

Законодательство не предусматривает использование факсимиле при подписании кадровых документов

Минтруд России дал разъяснения, касающиеся использования факсимиле при подписании кадровых документов.

Факсимиле или факсимильная подпись — это воспроизведение подписи с помощью средств механического или иного копирования либо иного аналога собственноручной подписи.

В ГК РФ допускается использование факсимиле при совершении сделок в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством или по соглашению сторон, однако в действующем трудовом законодательстве данное понятие отсутствует. ТК РФ не предусматривает подписание кадровых документов, в том числе трудовых договоров, с использованием факсимиле. В частности, согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Следовательно, можно сделать вывод о том, что работодатель и работник должны подписывать документ собственноручно.

Минтруд России обращает внимание, что согласно п. 4.22 Методических рекомендаций по оформлению организационно-распорядительной документации реквизит «Подпись» включает в себя наименование должности лица, подписывающего документ, его собственноручную подпись и расшифровку подписи (инициалы, фамилию).

Министерство также напоминает, что трудовое законодательство допускает введение электронного документооборота в кадровом делопроизводстве организации: в определенных случаях работодатель и работник могут использовать электронные подписи, оформленные в соответствии с законодательством.

Подробнее: [письмо Минтруда России от 15 марта 2023 года № 14-6/ООГ-1863](#)

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

Незаконно увольнять дистанционного работника за неподключение к корпоративной системе и отсутствие на онлайн-совещаниях (1/3)

Суд признал незаконным увольнение дистанционного работника, отсутствовавшего на онлайн-совещаниях и не подключавшегося к корпоративной сети в рабочее время.



Суть дела

С работником было заключено дополнительное соглашение, согласно которому он выполнял трудовую функцию дистанционно при условии работы и взаимодействия с работодателем с помощью информационно-телекоммуникационной сети общего пользования, а также корпоративных информационных систем, к которым ему был предоставлен удаленный доступ, при этом в определенные дни сотрудник мог работать в здании компании.

Работник после нахождения на больничном несколько дней не входил в корпоративную систему и не участвовал в ежедневных утренних оперативных совещаниях. В связи с этим работодатель уволил его за прогул по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работник считал увольнение незаконным и обратился в суд с требованием о восстановлении его на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.



Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции и апелляционный суд сперва отказали в удовлетворении требований сотрудника, однако кассационный суд отменил решение предыдущих судов и направил дело на новое рассмотрение, так как не были установлены следующие обстоятельства, имеющие значение для дела:

- местонахождение рабочего места сотрудника;
- был ли он фактически допущен к выполнению определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно (по месту своего жительства);
- выполнял ли он свою трудовую функцию дистанционно, в том числе на момент его увольнения;
- был ли прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин) на самом деле;
- учитывались ли работодателем при увольнении за прогул тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.



ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Судебная практика

Незаконно увольнять дистанционного работника за неподключение к корпоративной системе и отсутствие на онлайн-совещаниях (2/3)

К тому же судами были оставлены без внимания доводы работника о нарушении порядка привлечения его к дисциплинарной ответственности, поскольку в те дни, когда работодатель требовал письменных объяснений за отсутствие в корпоративной системе и на онлайн-совещаниях, работник находился на очередном больничном, поэтому предоставить пояснения не мог.

В новом рассмотрении дела суд первой инстанции установил, что ранее работник не соблюдал установленный график: анализ данных из корпоративной системы свидетельствовал о том, что сотрудник работал как по месту нахождения работодателя в дни, не предусмотренные графиком, так и дистанционно в дни, когда согласно графику мог находиться в здании компании.

При этом судом отмечено, что тот факт, что работник не принимал участия в ежедневном утреннем оперативном совещании, проводимом посредством Skype, не входил под своей учетной записью в корпоративную систему, сам по себе не подтверждает отсутствие работника на рабочем месте, так как он являлся дистанционным работником. К тому же работодатель не представил доказательств отсутствия работника на рабочем месте по месту жительства либо по адресу, указанному в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Кроме того, было установлено, что ранее работник не привлекался к дисциплинарной ответственности за отсутствие работы в системе: он не всегда работал в корпоративной системе либо подключался на несколько минут в день. Поэтому суд пришел к выводу, что работодатель не требовал у работника осуществлять свои трудовые функции только посредством системы, в дополнительном соглашении о выполнении дистанционной работы также не была предусмотрена обязанность находиться в системе на протяжении полного рабочего дня.

По показаниям свидетеля, у работника, если он не находился в системе или не принимал участия в совещании в Skype, имелись должностные обязанности которые он мог осуществлять дома, также он мог проводить осмотр товара на складах или вести переговоры с контрагентами по поиску покупателей.

В результате суд встал на сторону работника, удовлетворил все его требования и признал увольнение незаконным. Апелляционный суд также поддержал суд первой инстанции, в связи с чем работодатель подал кассационную жалобу.

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

Незаконно увольнять дистанционного работника за неподключение к корпоративной системе и отсутствие на онлайн-совещаниях (3/3)

Изучив материалы дела, Восьмой кассационный суд общей юрисдикции не нашел оснований для отмены решений предыдущих судов. К тому же он указал, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе уволенного за прогул, работодатель обязан представить доказательства того, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, и выяснить обстоятельства и причины (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.

Таким образом, кассационный суд оставил решения суда первой инстанции и апелляционное определение судебной коллегии без изменения, а кассационную жалобу работодателя — без удовлетворения.

Подробнее: [Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26 января 2023 года по делу № 8Г-26246/2022](#)



ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

Неправомерно взыскивать с восстановленного работника выплаченный средний заработок за период трудоустройства (1/2)

Работодатель хотел взыскать с восстановленного работника выплаченный в связи с сокращением средний месячный заработок за второй и третий месяцы на период трудоустройства — суд определил, что это незаконно.



Суть дела

Сотрудница была уволена по сокращению с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка и с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства — за второй и третий месяцы после увольнения. Решением районного суда ее восстановили и обязали работодателя выплатить средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда. При расчете размера заработка за время вынужденного прогула суд зачел только выходное пособие, а выплаченный в связи с увольнением по сокращению штата сохраненный заработок за второй и третий месяцы трудоустройства судом учтен не был.

Во время судебного разбирательства работодатель, посчитав, что сотруднице был незаконно выплачен средний месячный заработок за второй и третий месяцы после увольнения, заявил, что на основании ст. 1102 ГК РФ спорная сумма может рассматриваться как неосновательное обогащение и должна быть взыскана с работника.



Выводы и обоснования суда

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст. 137 ТК РФ и ст.ст. 1102, 1109 ГК РФ, исходил из того, что выходные пособия выплачены сотруднице в связи с увольнением по сокращению, каких-либо виновных и недобросовестных действий при получении выходного пособия со стороны сотрудницы не установлено и счетной ошибки не допущено. В связи с этим суд первой инстанции пришел к выводу, что основания для возврата денежных средств, предоставленных работнику в качестве гарантированных ТК РФ выплат, при отсутствии недобросовестности со стороны работника отсутствуют. С данным выводом согласился и суд апелляционной инстанции.

Работодатель не согласился с выводами суда и подал жалобу в кассационный суд, однако и он встал на сторону сотрудницы, указав, что неосновательное обогащение имеет место в случае приобретения или сбережения имущества в отсутствие на то правовых оснований, предусмотренных законом, иным правовым актом или сделкой.

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Судебная практика

Неправомерно взыскивать с восстановленного работника выплаченный средний заработок за период трудоустройства (2/2)

По смыслу положений п. 3 ст. 1109 ГК РФ суммы, предоставленные в качестве средств к существованию, в частности заработная плата и приравненные к ней платежи, пенсии, пособия и т. п., не считаются неосновательным обогащением и не подлежат возврату, так как они предназначены для удовлетворения необходимых потребностей, и возвращение этих сумм поставило бы работника в трудное материальное положение. К тому же при рассмотрении факта неосновательного обогащения именно истец должен доказать факт приобретения или сбережения имущества ответчиком, чего не было сделано.

Суд указал, что нормы ГК РФ о неосновательном обогащении и недопустимости возврата определенных денежных сумм могут применяться, в частности, в рамках трудовых правоотношений. Трудовым законодательством предусмотрено, что заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть взыскана, за исключением случаев (ч. 4 ст. 137 ТК РФ):

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Таким образом, выплаченная работодателем и полученная работником заработная плата подлежит взысканию как неосновательное обогащение только в том случае, когда такая выплата явилась результатом недобросовестности со стороны работника или счетной ошибки, чего в суде доказано не было. В связи с этим кассационный суд оставил решение судов первой и апелляционной инстанций без изменения, а жалобу работодателя — без удовлетворения.

Подробнее: [Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 января 2023 года № 88-295/2023](#)

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

Суд счел незаконным выплату пособия по уходу за ребенком дистанционной сотруднице, которой установили неполный рабочий день и перерывы на кормление (1/2)

Суд встал на сторону СФР и признал, что дистанционной сотруднице незаконно выплатили пособие по уходу за ребенком.



Суть дела

Сотруднице был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, также по ее заявлению был установлен дистанционный режим работы и неполное рабочее время с двумя дополнительными перерывами для кормления ребенка.

Территориальный Фонд пенсионного и социального страхования РФ (Социальный фонд России, СФР) обратился в суд с целью взыскания с работодателя излишне выплаченных средств на выплату сотруднице пособия по уходу за ребенком, так как посчитал, что при установленном сотруднице режиме неполного рабочего времени выплаченное пособие приобрело характер дополнительного материального стимулирования к заработной плате, и потребовал возместить средства на выплату пособия.



Выводы и обоснования суда

Суды первой и апелляционной инстанций поддержали СФР и решили, что работодатель должен возместить сумму излишне выплаченного пособия.

Суды обратили внимание, что с понедельника по четверг часы работы сотрудницы были сокращены менее чем на час ежедневно: она работала в эти дни с 8:00 до 17:15 и только в пятницу с 8:00 до 15:00. Суды подчеркнули, что, несмотря на работу сотрудницы удаленно, она выполняла свои трудовые обязанности в определенное приказом рабочее время. Также было установлено, что при неполном рабочем времени работодатель не сократил сотруднице размер ставки.

Таким образом, суды постановили, что в данном случае режим неполного рабочего времени не может рассматриваться как мера, позволяющая продолжать уход за ребенком, повлекшая за собой утрату заработка, а пособие приобретает характер дополнительного материального стимулирования.



ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

Суд счел незаконным выплату пособия по уходу за ребенком дистанционной сотруднице, которой установили неполный рабочий день и перерывы на кормление (2/2)

В итоге работодатель обратился в арбитражный суд с кассационной жалобой о признании недействительными решения предыдущих судов. Кассационная инстанция не обнаружила нарушений в решении судов при рассмотрении спора, в связи с чем отсутствовали основания для отмены судебных решений.

Таким образом, арбитражный суд оставил решения предыдущих судов без изменения, а кассационную жалобу работодателя — без удовлетворения.

Подробнее: [Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 13 марта 2023 года по делу № А13-4507/2022](#)



ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация

Наши периодические публикации и продукты



Будьте уверены, что вы в курсе всех важных изменений.

[Подписывайтесь](#) на наши публикации:

- Legislative tracking — ежедневный обзор изменений законодательства;
- Legislative tracking in Focus — еженедельные обзоры, каждый из которых посвящен ключевым событиям в сфере налогообложения и права;
- Tax incentives news — обзоры изменений регионального и федерального законодательства в отношении государственной поддержки инвестиционной деятельности на территории РФ;
- ProsperoScope (изменения в российском и международном налоговом законодательстве, тенденции и события в сфере обслуживания частных клиентов);
- EDF-club (новости и актуальные вопросы в области электронного документооборота);
- ежемесячная подборка новостей из области информационных технологий.

А также на наш Telegram-канал:



Помогите сделать наш журнал полезнее и интереснее

Нам важно услышать ваше мнение: мы хотим сделать наш журнал более интересным. Пожалуйста, пройдите по [ссылке](#) и примите участие в опросе.

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят федеральный закон, вносящий изменения в организацию воинского учета

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

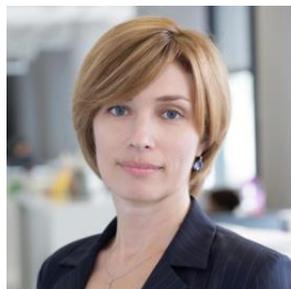
Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Контактная информация



Елена Ковалевич

Партнер

Департамент налогов и права
Группа по предоставлению решений
в области бизнес-процессов

ekovalevich@delret.ru



Наталья Коновалова

Старший менеджер

Департамент налогов и права
Группа по предоставлению решений
в области бизнес-процессов

nkonovalova@delret.ru

ТЕМА МЕСЯЦА: Принят
федеральный закон,
вносящий изменения
в организацию
воинского учета

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

**Контактная
информация**



ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ

BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом компании Группы ДРТ (АО ДРТ и его аффилированные лица) не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одно из юридических лиц, входящих в Группу ДРТ, не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.

ООО «ДРТ Консалтинг»