

# HR LABORatory

---

**ТЕМА МЕСЯЦА:**  
Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

---

Большинство работников освободят от обучения по гражданской обороне



---

Разъяснения Минтруда России, касающиеся отправки расчетных листов работникам в электронном виде

---

Госдума РФ рассмотрит введение штрафа для работодателей за прием работников без военного билета

**ДРТ**

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ  
BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES



# Содержание

<b>1</b>	<b>ТЕМА МЕСЯЦА: Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена</b>	
<b>2</b>	<b>Изменения в законодательстве</b>	
	Большинство работников освободят от обучения по гражданской обороне	4
	Минтруд России представил список профессий для альтернативной службы на 2023 год	5
	С 1 января 2023 года работодатели обязаны удерживать НДФЛ с аванса работника	6
	Пилотный проект по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности	7
<b>3</b>	<b>Законодательные инициативы</b>	
	Госдума РФ рассмотрит введение штрафа для работодателей за прием работников без военного билета	9
	Изменение порядка расчета среднего заработка для получения пособия по безработице	10
	Изменение в выплате надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для отдельных категорий работников	11
<b>4</b>	<b>Разъяснения органов власти</b>	
	Разъяснения Минтруда России, касающиеся отправки расчетных листков работникам в электронном виде	12
	Нужно ли согласие дистанционного работника на КЭДО?	13
<b>5</b>	<b>Судебная практика</b>	
	Работник трудоустроился к другому работодателю в период вынужденного прогула: компенсацию за неиспользованный отпуск полагается выплачивать в полном размере	14
	Коллеги пришли к сотруднице домой за ключами от рабочего кабинета — стандартная ситуация или нарушение права на охрану частной жизни?	16
	Суд: удерживать из заработной платы работника сумму, которую он обязался возместить добровольно, — незаконно	17
<b>6</b>	<b>Наши периодические публикации и продукты</b>	19
<b>7</b>	<b>Контактная информация</b>	20



ТЕМА МЕСЯЦА:  
Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# ТЕМА МЕСЯЦА

## Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Постановлением от 16 января 2023 года № 24 Правительство РФ утвердило правила, по которым Роскомнадзор будет принимать решения о запрете или ограничении трансграничной передачи персональных данных.

Случаи, в которых трансграничная передача запрещена:

- если государство, иностранные физические или юридические лица, которым планируется трансграничная передача персональных данных, не принимают мер по защите персональных данных, а также не определяют условия прекращения их обработки;
- если иностранное юридическое лицо, которому планируется трансграничная передача персональных данных, является организацией, деятельность которой запрещена на территории РФ на основании решения суда, или включено в перечень иностранных и международных неправительственных организаций, деятельность которых признана нежелательной на территории РФ;
- если трансграничная передача и дальнейшая обработка переданных персональных данных несовместима с целями сбора персональных данных;
- если трансграничная передача персональных данных осуществляется в случаях, не предусмотренных ч. 1 ст. 6 Федерального закона «О персональных данных».

Случаи, в которых трансграничная передача ограничена:

- содержание и объем персональных данных, планируемых к трансграничной передаче, не соответствуют цели трансграничной передачи;
- категории субъектов, персональные данные которых планируются к трансграничной передаче, не соответствуют цели трансграничной передачи.

Решение о запрещении или об ограничении трансграничной передачи персональных данных будут направлять оператору любым доступным способом, позволяющим подтвердить факт его получения, в том числе по адресу, указанному в уведомлении.

Постановление вступает в силу 1 марта 2023 года.

Подробнее об изменениях в правилах обработки персональных данных мы писали в выпуске [HR LABORatory](#) за июль 2022 года.

*Подробнее: [Постановление Правительства РФ от 16 января 2023 года № 24 «Об утверждении Правил принятия решения уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных о запрещении или об ограничении трансграничной передачи персональных данных»](#)*

**ТЕМА МЕСЯЦА:**  
Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения  
в законодательстве

Законодательные  
инициативы

Разъяснения органов  
власти

Судебная практика

Наши периодические  
публикации и  
продукты

Контактная информация



# Изменения в законодательстве

## Большинство работников освободят от обучения по гражданской обороне

С 1 сентября 2023 года будет отменено обязательное обучение в области гражданской обороны для большинства категорий работников. Соответствующие поправки в Постановление Правительства РФ от 2 ноября 2000 года № 841 «Об утверждении Положения о подготовке населения в области гражданской обороны» вносит постановление Правительства РФ от 21 января 2023 года № 51.

Обучение по гражданской обороне останется обязательным только для личного состава формирований и служб организаций в области гражданской обороны.

Постановление также закрепляет категории лиц, которым необходимо получить дополнительное профессиональное образование либо пройти курсовое обучение в сфере гражданской обороны как минимум один раз в пять лет. Список включает в себя категории работников, деятельность которых связана с работой федеральных и исполнительных органов, а также работников, деятельность которых связана с организацией гражданской обороны.

[Подробнее: Постановление Правительства РФ от 21 января 2023 года № 51 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 2 ноября 2000 года № 841»](#)



### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

### Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация

# Изменения в законодательстве

## Минтруд России представил список профессий для альтернативной службы на 2023 год

Минтруд России обновил список профессий для прохождения альтернативной гражданской службы, а также перечень организаций для ее прохождения. Перечень включает 150 профессий и 785 предприятий.

Напомним, что соответствующие списки Минтруд России формирует ежегодно в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2003 года № 750 «Об организации альтернативной гражданской службы».



В список профессий для альтернативной службы были добавлены 47 специальностей:

- 25 профессий рабочих специальностей, такие как дорожный рабочий, дояр, животновод, машинист автогрейдера, пекарь, рабочий полигона, рыбак прибрежного лова, слесари ряда работ, станочник широкого профиля, стропальщик, токарь, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, швея, электрогазосварщик и др.;
- 22 должности служащих, среди которых инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике, инженер по сварке, специалист по защите информации, химик, специалист по реабилитации инвалидов, врач — судебно-медицинский эксперт, зубной техник, медицинский психолог, хореограф, художник-конструктор (дизайнер) и др.

Подробнее: [Официальный сайт Минтруда России](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения  
в законодательстве

Законодательные  
инициативы

Разъяснения органов  
власти

Судебная практика

Наши периодические  
публикации и  
продукты

Контактная информация





# Изменения в законодательстве

## С 1 января 2023 года работодатели обязаны удерживать НДФЛ с аванса работника

С 1 января 2023 года изменился порядок расчета и удержания НДФЛ с дохода в виде заработной платы.

Ранее в соответствии с п. 2 ст. 223 НК РФ датой получения дохода в виде заработной платы являлся последний день месяца, за который она начислена, в связи с чем НДФЛ с заработной платы за первую половину месяца (аванс) не перечислялся в бюджет.

С начала 2023 года датой получения дохода в виде оплаты труда является непосредственная дата его выплаты.

Что изменилось для сотрудников:

- работники, которые ранее получали аванс, рассчитанный без удержания НДФЛ, ежемесячно в дату выплаты аванса будут получать меньшую сумму, за вычетом налога.

Обращаем внимание, что подход к изменению правил исчисления и удержания НДФЛ не влияет на размер заработной платы работников.

Что изменилось для работодателей:

- при расчете аванса необходимо исчислять и удерживать НДФЛ.



ДРТ рекомендует проверить и при необходимости внести изменения в локальные нормативные акты компании в части расчета аванса сотрудников.

Перечисление суммы исчисленного и удержанного налога производится по общему правилу: налог, удержанный за период с 23-го числа предыдущего месяца по 22-е число текущего месяца, перечисляется не позднее 28-го числа текущего месяца (за период с 1 по 22 января — не позднее 28 января, с 23 по 31 декабря — не позднее последнего рабочего дня года).

В связи с новыми сроками перечисления уплата НДФЛ с аванса будет зависеть от дат выплаты заработной платы, установленных в компании.

Подробнее: [Федеральный закон от 14 июля 2022 года № 324-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации»](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения  
в законодательстве

Законодательные  
инициативы

Разъяснения органов  
власти

Судебная практика

Наши периодические  
публикации и  
продукты

Контактная информация





# Изменения в законодательстве

## Пилотный проект по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности (1/2)

Постановлением Правительства РФ от 1 февраля 2023 года № 134 утверждена реализация пилотного проекта по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности, закреплены правила его реализации.

Период реализации проекта установлен с 1 марта по 31 декабря 2023 года.

Пилотный проект создан с целью предупреждения профессиональных заболеваний работников, а также совершенствования механизмов по выявлению признаков профессиональных заболеваний, профилактике, мониторингу здоровья работников и оценке эффективности проведения профилактики профессиональных заболеваний работников.

Контроль за реализацией пилотного проекта возложен на Минтруд России. Перечень организаций (работодателей) для участия в пилотном проекте будет утвержден СФР.

В рамках пилотного проекта работников, которые по результату обследования медицинской организацией имеют признаки воздействия вредных и/или опасных производственных факторов, по согласованию с СФР направят на проведение профилактики профессиональных заболеваний в реабилитационные центры СФР.

Продолжительность профилактики профессиональных заболеваний составит 18 календарных дней. Индивидуальный план профилактики профессионального заболевания будет составлен для каждого направленного на профилактику работника.

После получения пакета соответствующих документов СФР компенсирует затраты работодателя на следующие мероприятия:

- профилактика профессиональных заболеваний работников, проводимая в реабилитационных центрах СФР;
- дополнительный отпуск (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ), предоставляемый работникам на период проведения профилактики профессиональных заболеваний, с учетом времени на проезд к месту проведения профилактики профессиональных заболеваний и обратно;
- проезд работника к месту проведения профилактики и обратно;

### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

### Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Изменения в законодательстве

## Пилотный проект по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности (2/2)

- страховые взносы, начисленные на суммы указанных выше расходов работодателя и перечисленные в бюджет СФР;
- медицинские осмотры по результатам профилактики.

После завершения профилактики профессиональных заболеваний медицинской организацией будет осуществлен мониторинг состояния здоровья работников. Результаты медицинских осмотров будут переданы в СФР для анализа эффективности проведенных мероприятий и оценки целесообразности дальнейшего распространения на других страхователей.

Настоящее постановление вступает в силу 1 марта 2023 года.

[Подробнее: Постановление Правительства РФ от 1 февраля 2023 года № 134 «О реализации пилотного проекта по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности»](#)



### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

### Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



# Законодательные инициативы

## Госдума РФ рассмотрит введение штрафа для работодателей за прием работников без военного билета



24 января 2023 года на рассмотрение в Госдуму РФ был вынесен законопроект, вносящий поправки в КоАП РФ. Проект выносит в отдельное нарушение заключение трудового договора с военнообязанным или лицом, подлежащим призыву на военную службу, не представившим документы воинского учета. За данное нарушение предлагается наложение административного штрафа в размере:

- от 10 до 20 тыс. руб. — для должностных лиц;
- от 5 до 10 тыс. руб. — для ИП;
- от 50 до 100 тыс. руб. — для организаций.

Также законопроект предлагает внести поправки в ст. 21.4 КоАП РФ и увеличить размер штрафа за несообщение в военкомат сведений о принятых на работу либо об уволенных с работы гражданах, состоящих на воинском учете. Напомним, что в данный момент за такое правонарушение предусмотрен штраф от 1 до 5 тыс. руб. В случае принятия поправок он составит от 5 до 25 тыс. руб.

На данный момент законопроект возвращен авторам инициативы для получения официального отзыва Правительства Российской Федерации.

Подробнее: [Законопроект № 283349-8 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Законодательные инициативы

## Изменение порядка расчета среднего заработка для получения пособия по безработице

Минтруд России предложил внести изменения в правила исчисления среднего заработка гражданина по последнему месту работы (службы). В некоторых случаях изменения могут послужить увеличению пособия по безработице.

Проект постановления Правительства РФ находится на стадии общественного обсуждения.

Основные изменения коснулись:

- основы для расчета среднего заработка. Предложено учитывать общий доход гражданина за расчетный период вне зависимости от начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- расчетного периода. Вместо трех месяцев, предшествующих календарному кварталу перед месяцем подачи заявления в Службу занятости, будет использоваться период, равный трем календарным месяцам, предшествующим календарному месяцу перед месяцем увольнения гражданина. Данный расчетный период также должен использоваться при расчете среднего заработка работодателем. Если в связи с периодом временной нетрудоспособности доход оказался ниже, то возможен сдвиг расчетного периода на один месяц в пределах 12 месяцев, предшествующих месяцу увольнения.

В том случае, если гражданин отработал менее одного месяца в течение 12 месяцев, предшествующих месяцу увольнения, то расчет предлагается производить исходя из фактически отработанного времени;

- новых категорий работников. В законопроекте расширен список случаев, в которых сведения о доходах граждан отсутствуют в информационных системах и средний заработок может быть исчислен только работодателем. В него включены граждане, уволенные из международной организации (ее филиала или представительства), имеющей соглашение об освобождении ее сотрудников от уплаты налогов на заработную плату, а также граждан, получающих заработную плату в иностранной валюте;
- формы справки о среднем заработке, исчисленном работодателем. Согласно Постановлению данную форму в месячный срок утвердит Минтруд России.

*Подробнее: [Проект Постановления Правительства РФ от 1 февраля 2023 года «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» \(идентификационный номер проекта 01/01/02-23/00135573\)](#)*

ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





## Законодательные инициативы

### Изменение в выплате надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для отдельных категорий работников

Минтруд России предложил внести изменения в порядок выплаты надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной ст. 317 ТК РФ, для отдельных категорий работников.

На данный момент работник получает максимальную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях через пять лет работы. При этом для молодежи, прожившей не менее одного года в указанных районах и местностях, стаж работы исчисляется в льготном порядке, что позволяет получить надбавку в максимальном размере через 2,5 года работы.

Согласно предложенному проекту постановления Правительства РФ предполагается установить максимальный размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях вне зависимости от стажа работы для следующих категорий работников:

- а) работников федеральных государственных учреждений;
- б) работников научных организаций и образовательных организаций высшего образования;

в) работников из числа молодежи, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет.

Проект постановления Правительства РФ находится на стадии публичного обсуждения, предполагаемый срок действия постановления — с 1 сентября 2023 года до 1 сентября 2027 года.

*Подробнее: [Проект Постановления Правительства РФ от 1 февраля 2023 года «Об особенностях выплаты процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для отдельных категорий работников» \(идентификационный номер проекта 02/07/02-23/00135598\)](#)*

#### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





## Разъяснения органов власти

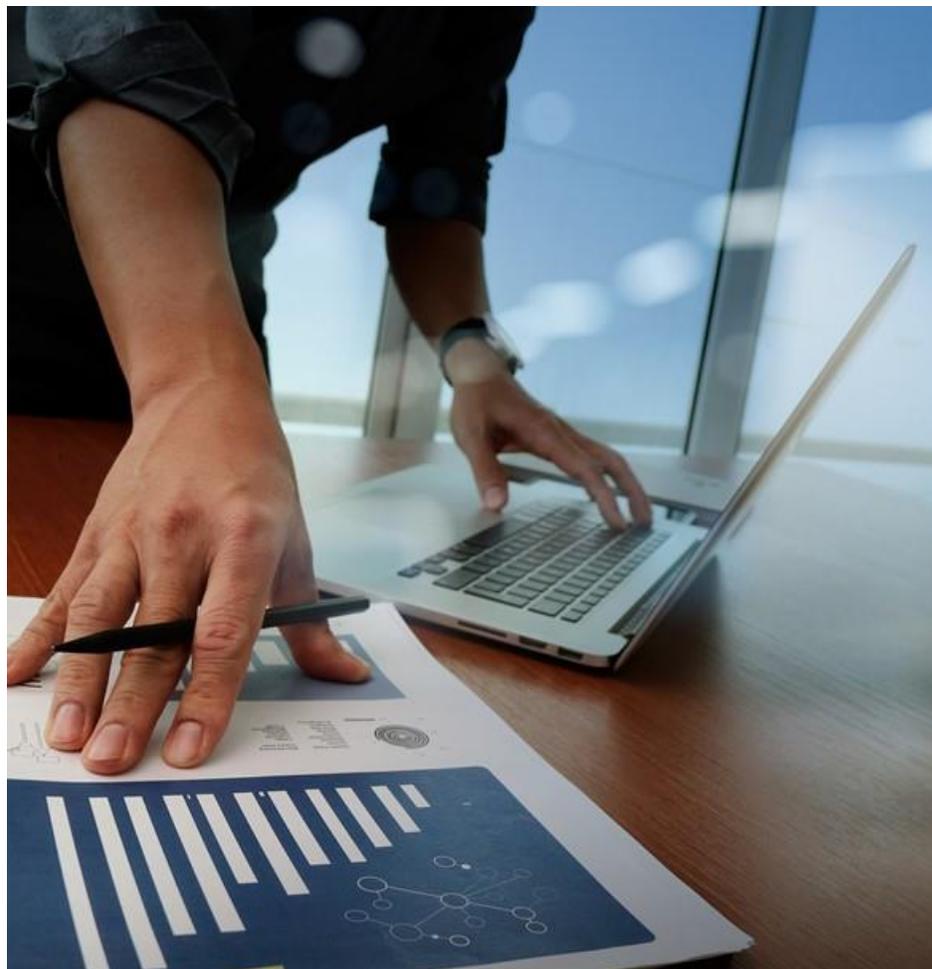
### Разъяснения Минтруда России, касающиеся отправки расчетных листков работникам в электронном виде

Минтруд России дал разъяснения, касающиеся отправки расчетных листков в электронном виде.

Специалисты отметили, что извещение работников о составных частях заработной платы в электронном виде не будет соответствовать требованиям трудового законодательства за исключением случаев, когда в организации ведется электронный документооборот в порядке, предусмотренном ст.ст. 22.1–22.3 ТК РФ.

Форма и порядок извещения о составных частях заработной платы должны быть установлены локальными нормативными актами работодателя.

*Подробнее: Письмо Минтруда России от 20 января 2023 года № 14-6/ООГ-296*



#### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Разъяснения органов власти

## Нужно ли согласие дистанционного работника на КЭДО?

По общему правилу взаимодействие работодателя и дистанционного работника регулируется ст. 312.1 ТК РФ. Согласно ч. 5 этой статьи работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота. При этом в статье не уточняется, нужно ли получать согласие удаленных сотрудников на переход на кадровый электронный документооборот (КЭДО).

Порядок введения и применения электронного документооборота в сфере трудовых отношений закреплен ст.ст. 22.1–22.3 ТК РФ, где также указано, что перевод работников на КЭДО возможен только с их письменного согласия. Работник, соответственно, вправе отказаться и получать документы в бумажном виде. Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. Также работник вправе в любой момент передумать и перейти на электронное взаимодействие с работодателем.

Минтруд России в своем письме сообщил, что считает, что нормы ст.ст. 22.1–22.3 также распространяются и на дистанционных работников. Таким образом, организация не имеет права осуществить переход на КЭДО в одностороннем порядке, в том числе в отношении дистанционных работников.

Напомним, что письменное согласие не требуется от лиц, принятых на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года нет трудового стажа.

Министерство также отмечает следующее: если работник не дал согласие на КЭДО или у него нет электронной подписи — это не может стать основанием для увольнения или отказа в приеме на работу.

*Подробнее: Письмо Минтруда России от 3 февраля 2023 года № 14-6/ООГ-771*

### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





## Судебная практика

Работник трудоустроился к другому работодателю в период вынужденного прогула: компенсацию за неиспользованный отпуск полагается выплачивать в полном размере (1/2)

Суд поддержал работника, посчитавшего, что ему не полностью выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск в период вынужденного прогула из-за незаконного увольнения.

### Суть дела

Работник с 16 августа 2018 года работал в компании и был уволен 12 августа 2019 года в связи с отказом от продолжения работы. Суд признал увольнение незаконным и восстановил его на работе 25 февраля 2020 года, обязав работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула, а также компенсацию за неиспользованные дни отпуска, однако работодатель свою обязанность не исполнил, и работник обратился в суд.

### Выводы и обоснования суда



Суд первой инстанции частично удовлетворил требования работника и взыскал с работодателя положенные суммы за период с 13 августа по 10 ноября 2019 года, так как с 11 ноября 2019 года работник трудоустроился в другую компанию. Суд апелляционной инстанции согласился с выводом суда первой инстанции, лишь внося небольшие корректировки в расчет суммы компенсации.

Однако кассационный суд посчитал, что выводы предшествующих судов были сделаны с существенным нарушением норм процессуального права при разрешении спора, связанного с защитой нарушенных трудовых прав работника.

Судами не учтено, что признание увольнения незаконным и восстановление на работе влечет за собой восстановление в полном объеме трудовых прав работника, в том числе права на отпуск. Поскольку работник был восстановлен на работе согласно апелляционному определению суда от 25 февраля 2020 года, то в соответствии с ч. 4 ст. 122 ТК РФ он имеет право на предоставление ежегодного очередного отпуска. При увольнении работника право на отпуск реализуется выплатой работнику денежной компенсации за все неиспользованные отпуска. При этом ч. 1 ст. 127 ТК РФ не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключающие саму выплату, ни иные подобные ограничения. Напротив, она прямо и недвусмысленно

### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



## Судебная практика

Работник трудоустроился к другому работодателю в период вынужденного прогула: компенсацию за неиспользованный отпуск полагается выплачивать в полном размере (2/2)



указывает на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска. Следовательно, вывод суда о том, что выплата компенсации за неиспользованный отпуск должна быть произведена за период до трудоустройства работника к другому работодателю, то есть по 10 ноября 2019 года, является неправомерным.

Кассационный суд отменил судебный акт в части взыскания среднего заработка, указав, что при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет.

Таким образом, кассационный суд отменил апелляционное определение суда и направил дело на новое рассмотрение.

*Подробнее: [Определение седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 ноября 2022 года № 8Г-18492/2022](#)*

ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



## Судебная практика

Коллеги пришли к сотруднице домой за ключами от рабочего кабинета — стандартная ситуация или нарушение права на охрану частной жизни?

К сотруднице, отсутствовавшей на рабочем месте, домой пришли коллеги — суд не увидел в данной ситуации факта разглашения персональных данных.

### Суть дела

Сотрудница из-за плохого самочувствия ушла с работы и была вынуждена обратиться за медицинской помощью. В тот же день вечером к ней в квартиру по месту жительства пришли трое коллег из организации, в которой работает сотрудница. В числе пришедших был начальник отдела контрольно-правовой и кадровой работы. Сотрудники попросили у ее мужа ключ от ее рабочего кабинета, которого у сотрудницы не было. Позже трое работников еще раз пришли в квартиру с этой же просьбой.

Сотрудница подала служебную записку руководителю о проведении проверки в отношении начальника отдела контрольно-правовой и кадровой работы по факту разглашения им персональных данных сотрудницы третьим лицам, которые не имеют допуска к персональным данным. Руководитель не нашел нарушения прав, и сотрудница обратилась в суд, полагая, что были нарушено ее право на охрану частной жизни, а также право на защиту сведений о гражданском служащем.

### Выводы и обоснования суда



Суды первой и апелляционной инстанций отказали в удовлетворении требований сотрудницы.

Кассационный суд не нашел нарушений в определениях судов первой и апелляционной инстанций и согласился с позицией предыдущих судов. Суд исходил из недоказанности факта нарушения законодательства в том, что работники пришли к отсутствующей сотруднице для выяснения местонахождения имущества работодателя в виде ключей от закрытого рабочего кабинета. При этом установленные обстоятельства дела не свидетельствуют о распространении персональных данных неопределенному кругу лиц и нарушении конституционного права на охрану частной жизни.

Таким образом, по решению кассационного суда определения предыдущих судов оставлены без изменения, а кассационная жалоба сотрудницы — без удовлетворения.

Подробнее: [Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29 ноября 2022 года № 88-26835/2022](#)

### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





## Судебная практика

Суд: удерживать из заработной платы работника сумму, которую он обязался возместить добровольно, — незаконно (1/2)

Суд встал на сторону ГИТ, обязав работодателя возместить сотруднице удержанную из заработной платы сумму.

### Суть дела

В связи с распространением коронавирусной инфекции работодатель предоставил работникам возможность за счет компании пользоваться услугами такси при поездках на работу и обратно. Впоследствии работодатель обнаружил, что сотрудница совершала поездки, не связанные с исполнением своих должностных обязанностей. В связи с этим работодатель по электронной почте попросил подтвердить производственный характер поездок либо, если такси использовалось в личных целях, направить заявления на добровольное возмещение расходов на эти поездки. Сотрудница прислала по электронной почте письмо с неподписанными заявлениями, а позже передала подписанные оригиналы заявлений в компанию. На основе этих заявлений при увольнении было произведено удержание из заработной платы сотрудницы за использование такси.

На основании обращения сотрудницы о нарушении работодателем ее трудовых прав ГИТ провела внеплановую проверку компании и обнаружила нарушение в отношении сотрудницы — незаконное удержание

из заработной платы. ГИТ вынесла предписание и возложила на работодателя обязанность устранить допущенное нарушение и выплатить сотруднице незаконно удержанную из заработной платы сумму, а также денежную компенсацию за задержку заработной платы. Работодатель обратился в суд, не согласившись с предписанием ГИТ.

### Выводы и обоснования суда



Суд первой инстанции пришел к выводу, что предписание было вынесено законно и обоснованно: заявления сотрудницы об удержании из заработной платы расходов на такси не были зарегистрированы отделом кадров или иным отделом, не имели даты внесения подписи сотрудницы, а иные письменные соглашения о возмещении между сотрудницей и работодателем не заключались.

Согласно ст. 248 ТК РФ в случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке, следовательно, удержание у сотрудницы денежных средств противоречило вышеприведенному положению

### ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



## Судебная практика

Суд: удерживать из заработной платы работника сумму, которую он обязался возместить добровольно, — незаконно (2/2)

трудового законодательства.

Судебная коллегия и кассационный суд полностью согласились с выводами суда первой инстанции, оставив определения судов без изменения, а кассационную жалобу работодателя — без удовлетворения.

Подробнее: [Определение Ленинградского областного суда от 14 апреля 2022 года № 33а-2354/2022,](#)

[Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 7 декабря 2022 года № 8а-21805/2022](#)



ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

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.

**Приглашаем вас на тренинги Академии ДРТ!**

## Эффективное кросс-функциональное взаимодействие | 14-15 марта 2023 года

В рамках [тренинга](#) участники научатся определять состав кросс-функциональной команды и находить баланс компетенций в зависимости от типа задачи, определять глубинные причины поведенческих реакций коллег, предотвращать и разрешать конфликтные ситуации, вовлекать в совместную работу сотрудников других подразделений.

## Антикризисный тайм-менеджмент | 16-17 марта 2023 года

[Тренинг](#) включает авторские методики по управлению временем в ежедневной работе, упражнения и кейсы для развития навыков эффективного управления временем. Участники получают готовые шаблоны для планирования долгосрочных целей и краткосрочных задач.

*Читателям выпуска предоставляется скидка 10% по промокоду «HRLab10».*

ТЕМА МЕСЯЦА:

Определены случаи, в которых передача персональных данных за границу может быть запрещена или ограничена

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

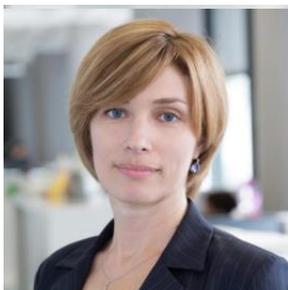
Судебная практика

**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](mailto:ekovalevich@delret.ru)



**Наталья Коновалова**

**Старший менеджер**

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

[nkonvalova@delret.ru](mailto:nkonvalova@delret.ru)



**Татьяна Голубева**

**Младший менеджер**

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

[tgolubeva@delret.ru](mailto:tgolubeva@delret.ru)

ТЕМА МЕСЯЦА:  
Определены случаи,  
в которых передача  
персональных данных  
за границу может быть  
запрещена или  
ограничена

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 ни ООО «ДРТ Консалтинг», ни аффилированные лица ООО «ДРТ Консалтинг» (далее — Группа ДРТ) 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»