

HR LABORatory

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается дистанционное
проведение некоторых видов
медицинских осмотров

Отдельным компаниям
запретили передавать
персональные данные
граждан РФ через
иностранные мессенджеры



Продлен мораторий на ряд
контрольных (надзорных)
мероприятий на 2023 год

Новые формы, форматы
документов и правила
регистрации граждан в системе
индивидуального
(персонифицированного) учета



Содержание

1	ТЕМА МЕСЯЦА: С 1 сентября 2023 года допускается дистанционное проведение некоторых видов медицинских осмотров	4	4	Судебная практика		
				Суд не согласился с увольнением работника за невыполнение индивидуального плана продаж	12	
2	Изменения в законодательстве			Кассационный суд согласился, что работник не может приостановить работу из-за неоплаты вынужденного прогула	13	
	Новые формы, форматы документов и правила регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного) учета	5		Суд восстановил сотрудника, представившего поддельный документ об образовании после начала работы	14	
	Уточнен порядок организации внепланового обучения по охране труда	7		Сотрудницу уволили после выхода из отпуска, продленного на срок больничного листа, — суд посчитал увольнение за прогул неправомерным	15	
	Отдельным компаниям запретили передавать персональные данные граждан РФ через иностранные мессенджеры	8		5	Наши периодические публикации и продукты	17
	Продлен мораторий на ряд контрольных (надзорных) мероприятий на 2023 год	9		6	Контактная информация	18
3	Законодательные инициативы					
	Предлагается разрешить вести документацию по проведению инструктажей по охране труда в электронном виде	10				
	Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении для ветеранов боевых действий	11				



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация



Вступительное слово

Уважаемые читатели!

Перед вами новый номер нашего
информационного журнала
HR LABORatory.

В январском номере мы расскажем о новой возможности дистанционного проведения некоторых видов медицинских осмотров, о введении новых форм документов и правил регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного) учета, а также о решении продлить мораторий на ряд контрольных (надзорных) мероприятий на 2023 год.

Также в этом выпуске мы поделимся судебной практикой в отношении увольнения работника за невыполнение индивидуального плана продаж, и увольнения после выхода из отпуска, продленного на срок больничного листа.

Будьте в курсе актуальных событий — оставайтесь с нами!
Приятного чтения!



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация



ТЕМА МЕСЯЦА

С 1 сентября 2023 года допускается дистанционное проведение некоторых видов медицинских осмотров

Опубликован Федеральный закон от 29 декабря 2022 года №629-ФЗ, который вносит изменения в порядок проведения отдельных видов медицинских осмотров.

Данным законом вводится новый вид медицинских осмотров - медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), которые проводятся в течение всего времени работы водителей транспортных средств по решению работодателя. Целью данного медосмотра является выявление признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Также согласно принятым изменениям допускается проведение предрейсовых, послерейсовых и медицинских осмотров в течение рабочего дня с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья.

При этом необходимо обеспечить идентификацию личности работника для исключения прохождения медицинского осмотра другим лицом. Кроме того, водители, проходящие медицинские осмотры в дистанционном формате, должны не менее двух раз в год проходить в очной форме химико-токсикологические исследования наличия (отсутствия) в организме наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Обращаем внимание, что не допускается дистанционное проведение медицинских осмотров в отношении работников, связанных с организованной перевозкой групп детей или перевозкой опасных грузов, а также лиц, занятых на работах, связанных с регулярной перевозкой пассажиров в междугороднем сообщении по маршрутам, протяженность которых составляет 300 километров и более.

Изменения вступают в силу 1 сентября 2023 года.

Подробнее: [Федеральный закон от 29 декабря 2022 года № 629-ФЗ](#)



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация





Изменения в законодательстве

Новые формы, форматы документов и правила регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного) учета (1/2)

9 января 2023 года вступило в силу Постановление Правления ПФР от 31 октября 2022 года № 243п об изменении форм, форматов документов и порядка заполнения форм сведений, используемых для регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Постановлением утверждены новые формы документов:

- «Анкета зарегистрированного лица (форма АДВ-1)»;
- «Заявление об изменении анкетных данных зарегистрированного лица, содержащихся в индивидуальном лицевом счете (форма АДВ-2)»;
- «Заявление о выдаче документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (форма АДВ-3)»;
- «Решение об отказе в регистрации зарегистрированного лица (форма АДИ-8)»;
- «Опись документов, передаваемых страхователем в СФР (форма АДВ-6-1)»;
- «Сведения о трудовом стаже застрахованного лица за период до регистрации в системе обязательного пенсионного страхования (форма СЗВ-К)».

Форм коснулись незначительные изменения, например, в формах АДВ-1, АДВ-2, АДВ-3 ввели дополнительные поля для указания даты составления актовой записи и наименование органа, которым произведена государственная регистрация акта о рождении, а в форме СЗВ-К убрали пометку о возможной проверке достоверности предоставленных сведений.

Также установлено, что работодатели представляют опись по форме АДВ-6-1 в пакете документов к СЗВ-К.

Помимо этого, Постановлением утверждены:

- порядок заполнения форм сведений, используемых для регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Основные изменения здесь касаются передачи сведений индивидуального (персонифицированного) учета в СФР, например, электронной формой документа будет считаться использование информационно-телекоммуникационных сетей, включая единый портал государственных и муниципальных услуг;
- формат для форм сведений, используемых для регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в электронном виде), и форматы для форм СЗВ-К и АДВ-6-1.

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года допускается дистанционное проведение некоторых видов медицинских осмотров

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Изменения в законодательстве

Новые формы, форматы документов и правила регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного) учета (2/2)

Рекомендуем обратить внимание на эти изменения при трудоустройстве лиц, поступающих на работу впервые, не имеющих СНИЛС и в отношении которых требуется регистрация в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

[Подробнее: Постановление Правления ПФР от 31 октября 2022 года № 243п «Об утверждении форм и форматов сведений, используемых для регистрации граждан в системе индивидуального \(персонифицированного\) учета, и Порядка заполнения форм указанных сведений»](#)



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация

Изменения в законодательстве

Уточнен порядок организации внепланового обучения по охране труда

Опубликовано Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2022 года № 2540 «О внесении изменений в Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Постановлением уточняется, что внеплановое обучение работников требованиям охраны труда при вступлении в силу актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, следует проводить при наличии положений о проведении внепланового обучения работников в соответствующих законодательных актах.

Также внесено уточнение в порядок определения минимального количества работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда в специализированных обучающих организациях: в показатель среднесписочной численности работников организации для расчета не будут входить работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно на постоянной основе.

Изменения вступают в силу 1 сентября 2023 года.

Подробнее: [Постановление Правительства Российской Федерации № 2540 от 30 декабря 2022 года](#)



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация





Изменения в законодательстве

Отдельным компаниям запретили передавать персональные данные граждан РФ через иностранные мессенджеры

29 декабря 2022 года Президент Российской Федерации подписал Федеральный закон № 584-ФЗ, который вводит изменения в Закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» в том числе в части использования российскими компаниями информационных систем и программ ЭВМ для обмена электронными сообщениями.

Данные изменения касаются банков, некредитных финансовых организаций, госкомпаний, обществ с долей публичного участия в уставном капитале более 50%.

При реализации товаров, работ, услуг и имущественных прав таким компаниям запрещено использовать информационные системы и программы для обмена электронными сообщениями, принадлежащие иностранным юридическим лицам и (или) иностранным гражданам, для передачи следующих сведений:

- платежных документов;
- персональных данных граждан РФ;
- сведений о безналичных денежных переводах;
- информации для проведения платежей;
- данных о банковских счетах и вкладах россиян.

Кроме того, запрещается подключение к иностранным мессенджерам иных информационных систем, предоставляющих возможность осуществления безналичных переводов средств граждан РФ.

Список мессенджеров, на которые распространяются данные ограничения, Роскомнадзор опубликует на своем сайте.

Закон вступает в силу 1 марта 2023 года.

Подробнее: [Федеральный закон от 29 декабря 2022 года № 584-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года допускается дистанционное проведение некоторых видов медицинских осмотров

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Изменения в законодательстве

Продлен мораторий на ряд контрольных (надзорных) мероприятий на 2023 год

29 декабря 2022 года Правительством РФ внесены изменения в Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 года № 336, которое ввело мораторий на проведение ряда государственных и муниципальных контрольных (надзорных) мероприятий и проверок в 2022 году .

Более подробно об этом Постановлении мы писали в выпусках [HR LABORatory](#) за март и ноябрь 2022 года.

Согласно изменениям, введенным Постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2022 года № 2516:

- ограничения на проведение внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий и внеплановых проверок сохраняются на 2023 год;
- при выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований и при согласовании с органами прокуратуры проводятся внеплановые контрольные мероприятия, вне зависимости от уровня риска;

- плановые контрольные (надзорные) мероприятия и проверки на 2023 год при осуществлении государственного контроля (надзора) за деятельностью органов государственной власти субъектов РФ и должностных лиц органов государственной власти субъектов РФ, а также за деятельностью органов местного самоуправления и должностных лиц органов местного самоуправления проводятся только в отношении объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска, опасным производственным объектам II класса опасности, гидротехническим сооружениям II класса;
- в случае если профилактический визит проведен в течение трех месяцев до даты проведения планового контрольного (надзорного) мероприятия, контрольный (надзорный) орган вправе принять решение об исключении планового контрольного (надзорного) мероприятия из плана плановых контрольных (надзорных) мероприятий.

Изменения вступили в силу 30 декабря 2022 года.

Подробнее: [Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2022 года № 2516 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 г. № 336»](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация





Законодательные инициативы

Предлагается разрешить вести документацию по проведению инструктажей по охране труда в электронном виде

В Государственную Думу РФ был внесен законопроект о внесении изменений в статьи 22.1 и 22.3 Трудового Кодекса РФ в части применения электронного документооборота в сфере трудовых отношений.

Напоминаем, в настоящий момент Трудовым кодексом РФ предусмотрен запрет на ведение в электронном виде документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда. При этом Порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, который вступил в силу 1 сентября 2022 года, допускается проведение обучения по охране труда с помощью дистанционных технологий.

Данным законопроектом предлагается исключить из Трудового кодекса положения, ограничивающие применение электронного документооборота в отношении документов по регистрации инструктажей по охране труда. Таким образом, работодатели смогут проводить инструктажи и вести журналы учета инструктажей в электронном виде. При оформлении документов предполагается использование усиленной квалифицированной или неквалифицированной электронной подписи работника. Указанные изменения не затронут порядок оформления целевых инструктажей по охране труда.

Подробнее: [Проект приказа о внесении изменений в статьи 22-1 и 22-3 Трудового кодекса Российской Федерации](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация





Законодательные инициативы

Преимущественное право сохранения рабочего места при сокращении для ветеранов боевых действий

Государственное Собрание Республики Башкортостан представило в Госдуму РФ законопроект, который предлагает ввести преимущественное право сохранения рабочего места при сокращении для ветеранов боевых действий.

Данную поправку планируется внести в ст. 179 ТК РФ в части определения преимущественного права при равной производительности труда и квалификации. На сегодняшний день такое преимущественное право предоставляется следующим категориям граждан:

- семейным — при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 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.

На данный момент законопроект проходит предварительное рассмотрение Советом Госдумы.

Подробнее: [Законопроект № 241774-8 «О внесении изменения в статью 179 ТК РФ о включении ветеранов боевых действий в перечень лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников\)»](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года допускается дистанционное проведение некоторых видов медицинских осмотров

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Судебная практика

Суд не согласился с увольнением работника за невыполнение индивидуального плана продаж

Кассационный суд оставил без изменения решение суда первой инстанции и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам, а кассационную жалобу без удовлетворения в вопросе об увольнении работника за невыполнение им индивидуального плана продаж.

Суть дела

Работник был уволен с занимаемой должности менеджера по продажам за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей: невыполнение плана продаж и опоздания от 4 до 9 минут. Работник утверждал, что его не ознакомили с приказом о применении дисциплинарного взыскания, являющимся основанием для расторжения трудового договора. Он также полагал, что ежедневные планы продаж были выставлены ему незаконно, поскольку в его должностной инструкции отсутствовали сведения о возможности установления ежедневного плана продаж и возможности применения дисциплинарного взыскания за его невыполнение. Работник также жаловался на изменившиеся условия труда, которые затрудняли работу и вынуждали к увольнению: изменение рабочего места, плохую связь, отсутствие доступа в 1С.

В результате после увольнения работник обратился в суд с иском о признании незаконными действий работодателя.

Выводы и обоснования суда



Суд рассмотрел при указанных обстоятельствах дело и нашел доказательства работника убедительными.

Суд пришел к выводам, что увольнение работника было незаконным и постановил отменить действия приказов о применении дисциплинарного взыскания и о расторжении трудового договора с последующим восстановлением истца на работе. Суд также удовлетворил требования истца в части: взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула с даты увольнения по день вынесения решения суда, восстановления на работе и взыскания заработной платы за три месяца, а также компенсации морального вреда. В возмещении юридических расходов истцу было отказано.

Ответчик не согласился с таким решением и подал на обжалование в апелляцию и кассацию. Апелляционный и кассационный суды оставили решение суда первой инстанции без изменения, а жалобы без удовлетворения.

Подробнее: [Первый Кассационный суд общей юрисдикции \(дело № 88-28704/2022\)](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

Кассационный суд согласился, что работник не может приостановить работу из-за неоплаты вынужденного прогула

Суд отказал работнику в выплате среднего заработка за период приостановления работы, связанного с невыплатой взысканных по решению суда сумм за время вынужденного прогула.

Суть дела

Работник был восстановлен на работе после судебного разбирательства, в его пользу были взысканы средний заработок за время вынужденного прогула и компенсация за задержку выплат.

Работодатель исполнил решение суда с нарушением сроков. Работник посчитал, что к выплате не была применена индексация и, согласно ст. 236 ТК РФ, не были выплачены проценты за задержку заработной платы. На основании этого, ссылаясь на положения ст. 142 ТК РФ, дающей право на приостановление работы с сохранением среднего заработка в случае задержки заработной платы до ее полной выплаты, работник приостановил работу.

Через девять месяцев после приостановления работы сотрудник обратился в суд с требованием взыскать с работодателя средний заработок за период приостановления работы и компенсацию морального вреда.

Выводы и обоснования суда



Суды первой и апелляционной инстанций отказали в удовлетворении требований работника исходя из того, что ст. 142 ТК РФ дает право на приостановление работы в случае невыплаты именно заработной платы.

Невыплата взысканных по решению суда сумм, в том числе среднего заработка за время вынужденного прогула, а также невыплата процентов в порядке ст. 236 ТК РФ не являются основанием для приостановления работы, соответственно, выплата среднего заработка за период отсутствия работника на работе ему не полагалась.

Кассационный суд оставил предыдущие решения судов без изменений, а жалобу работника — без удовлетворения.

[Подробнее: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15 ноября 2022 года № 88-30600/2022](#)



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация





Судебная практика

Суд восстановил сотрудника, представившего поддельный документ об образовании после начала работы

Суд восстановил работника, уволенного за поддельный диплом о высшем образовании.

Суть дела

Работник был принят на должность тренера-преподавателя. При трудоустройстве работник предоставил справку об обучении, позднее он также предоставил диплом о высшем образовании.

Через несколько лет после приема выяснилось, что его диплом о высшем образовании — поддельный. Работодатель уволил работника за представление подложного документа при заключении трудового договора.

Посчитав увольнение неправомерным, работник обратился в суд с требованием о восстановлении его на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Выводы и обоснования суда



Суд первой инстанции встал на сторону работника, ссылаясь на то, что при трудоустройстве и принятии на работу на должность тренера-преподавателя работник не предоставлял поддельный диплом о высшем образовании, а предоставил его позже.

Апелляционный суд согласился с данными выводами указав, что, согласно действовавшему на момент приема работника квалификационному справочнику, лица, обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Таким образом, на момент трудоустройства нормами законодательства не предъявлялось обязательных требований к наличию высшего образования, при этом у работника имелось неоконченное высшее образование и высшая категория, которые позволяли ему выполнять обязанности по должности тренера-преподавателя.

Кассационный суд полностью согласился с выводами судов первой и апелляционной инстанций, оставив определения судов без изменений, а кассационную жалобу, которую подал работодатель, — без удовлетворения.

Подробнее: [Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27 октября 2022 года № 88-20355/2022](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация





Судебная практика

Сотрудницу уволили после выхода из отпуска, продленного на срок больничного листа, — суд посчитал увольнение за прогул неправомерным (1/2)

Работодатель уволил сотрудницу после выхода из отпуска, продленного на срок больничного листа. Суд посчитал увольнение незаконным.

Суть дела

Сотрудница оформила больничный перед согласованным ежегодным оплачиваемым отпуском на 12 календарных дней. После закрытия больничного листа она направила работодателю на электронную почту заявление о продлении отпуска на 9 календарных дней, которые совпали с периодом временной нетрудоспособности. При этом работница вышла на работу через 11 календарных дней после продленного отпуска, посчитав, что выходные между основным и продленным отпуском не учитываются при подсчете. Работодатель уволил работницу за прогул.

Сотрудница обратилась в суд с требованием признать увольнение незаконным, изменить основание увольнения, а также выплатить средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Выводы и обоснования суда



Суды первой и апелляционной инстанций поддержали сотрудницу. В силу п. 1 ч. 1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Суд обратил внимание на то, что, сотрудница предпринимала попытки согласовать продление отпуска в связи с ее нетрудоспособностью, однако работодатель их проигнорировал, не определил срок отпуска, не установил дату выхода из отпуска и не уведомил сотрудницу о дате выхода на работу надлежащим образом. Суд счел, что несвоевременный выход из отпуска был обусловлен заблуждением сотрудницы, а не ее недобросовестным поведением, и значит, отсутствие на рабочем месте не может быть квалифицировано как грубое нарушение трудовых обязанностей.

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

Сотрудницу уволили после выхода из отпуска, продленного на срок больничного листа, — суд посчитал увольнение за прогул неправомерным (2/2)

В результате суд удовлетворил требование работницы изменить формулировку основания увольнения на увольнение по инициативе работника, даты увольнения на день вынесения решения судом, а также взыскать с работодателя компенсацию среднего заработка за время вынужденного прогула.

Подробнее: [Апелляционное определение Московского городского суда от 5 октября 2022 года № 33-34954/2022](#)

Подборку других интересных судебных споров из-за больничных мы публиковали в выпуске [HR LABORatory](#) за июль 2022 года.



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

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.

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года допускается дистанционное проведение некоторых видов медицинских осмотров

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

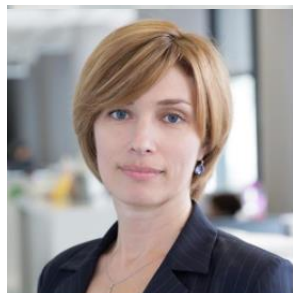
Судебная практика

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

nkonvalova@delret.ru



Татьяна Голубева

Младший менеджер

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

tgolubeva@delret.ru



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА:
С 1 сентября 2023 года
допускается
дистанционное проведение
некоторых видов
медицинских осмотров

Изменения в
законодательстве

Законодательные
инициативы

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»