

HR LABORatory

Март 2023 года

ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ продлило
мораторий на проведение
плановых проверок
до 2030 года

ФНС России создала
специальный портал для
пользователей электронных
доверенностей



Предлагается внести
изменения и дополнить
перечень индикаторов
риска для проведения
внеплановых проверок
надзорными органами

Разъяснения Минтруда
России, касающиеся
электронного
документооборота при
возникновении
несчастливого случая на
производстве и иных
чрезвычайных ситуаций

ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ

BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES



Содержание

1 ТЕМА МЕСЯЦА: Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок до 2030 года

2 Изменения в законодательстве

ФНС России создала специальный портал для пользователей электронных доверенностей

Уточнен перечень документов, подтверждающих срок командировки работника

3 Законодательные инициативы

Предлагается внести изменения и дополнить перечень индикаторов риска для проведения внеплановых проверок надзорными органами

Работникам любого возраста будет положен один оплачиваемый день в год для прохождения диспансеризации

В Госдуму РФ внесли законопроект об увеличении социального налогового вычета в 2024 году

3

4 Разъяснения органов власти

Когда неявку работника на курсы повышения квалификации можно признать прогулом? 9

Разъяснения Минтруда России, касающиеся электронного документооборота при возникновении несчастного случая на производстве и иных чрезвычайных ситуаций 10

4

5

5 Судебная практика

ВС РФ потребовал пересмотра дела о гражданско-правовом договоре, который не был признан трудовым 11

6

Увольнять совместителя незаконно, если основной сотрудник расторг договор, не приступив к работе 14

7

ВС РФ обязывает работодателя возместить стоимость судебной экспертизы независимо от результата рассмотрения дела 15

8

Работник продолжил работу после истечения срочного трудового договора — договор считается заключенным на неопределенный срок 17

6 Наши периодические публикации и продукты 19

7 Контактная информация 20

ТЕМА МЕСЯЦА: Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок до 2030 года

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



ТЕМА МЕСЯЦА

Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок до 2030 года

Постановлением от 10 марта 2023 года № 372 Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей до 2030 года, за исключением объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска, а также опасных производственных объектов и гидротехнических сооружений II класса опасности. Данное изменение было внесено в целях снижения нагрузки на предпринимательский сектор благодаря новому утвержденному формату проверок.

Также постановление продлило возможность проведения однодневных профилактических визитов в отношении государственных и муниципальных учреждений дошкольного и начального общего образования, основного общего и среднего общего образования, объекты контроля которых отнесены к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска.

Установлено, что до 2030 года может быть проведен профилактический визит по поручению Президента РФ или Правительства РФ. В отличие от обычного профилактического визита, от данной проверки контролируемое лицо не может отказаться.

Постановление вступило в силу со дня его официального опубликования, за исключением положений, для которых установлены иные сроки вступления в силу.

Ранее мы рассказывали о продлении срока моратория на 2023 год в выпуске [HR LABORatory](#) за январь 2023 года.

Подробнее: [Постановление Правительства РФ от 10 марта 2023 года № 372](#)



ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Изменения в законодательстве

ФНС России создала специальный портал для пользователей электронных доверенностей

ФНС России создала портал самообслуживания для пользователей электронных доверенностей для упрощения взаимодействия представителей бизнеса с налоговыми органами и между собой.

Разработка ведомства позволяет сформировать доверенность для представления в налоговые органы, а также создания машиночитаемой доверенности (МЧД) для взаимодействия с другими участниками оборота с возможностью передоверия.

Напомним, что МЧД — это электронная форма бумажной доверенности, подписанная квалифицированной электронной подписью (КЭП) руководителя организации или ИП, создается и представляется в файле формата XML. В МЧД указываются полномочия, которыми руководитель организации наделяет своего представителя для подписания документов.

В предыдущей редакции Федерального закона № 63-ФЗ «Об электронной подписи» применение МЧД должно было стать обязательным с 1 января 2023 года, однако в декабре 2022 года Федеральным законом № 536-ФЗ переходный период по обязательному использованию МЧД был продлен до 31 августа 2023 года.

Кроме того, Федеральным законом № 536-ФЗ срок эксперимента по апробации технологии обмена МЧД на цифровой платформе ФНС России на базе распределенного реестра блокчейн продлевается до 31 августа 2023 года.

Подробнее:

[официальный сайт ФНС России.](#)

[Федеральный закон от 19 декабря 2022 года № 536-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Изменения в законодательстве

Уточнен перечень документов, подтверждающих срок командировки работника

Постановлением Правительства РФ от 1 марта 2023 года № 329 внесены изменения в п. 7 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки.

Ранее при отсутствии проездных документов работник подтверждал фактический срок пребывания в командировке документами по найму жилого помещения в месте командирования, а именно, квитанцией (талоном), либо иным документом, подтверждающим заключение договора об оказании гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в РФ, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 1997 года № 490 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в РФ».

Согласно внесенным изменениям теперь документами по найму жилого помещения в месте командирования, которые подтверждают срок пребывания работника в командировке, считаются договор, кассовый чек или документ, оформленный на бланке строгой отчетности, о предоставлении гостиничных услуг в месте командирования, содержащий сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в РФ, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 18 ноября 2020 года № 1853 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в РФ».

Подробнее:

[Постановление Правительства РФ от 1 марта 2023 года «О внесении изменения в пункт 7 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки»](#),

[Постановление Правительства РФ от 18 ноября 2020 года № 1853 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в РФ»](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Законодательные инициативы

Предлагается внести изменения и дополнить перечень индикаторов риска для проведения внеплановых проверок надзорными органами

В выпуске [HR LABORatory](#) за январь 2023 года мы подробно писали о Постановлении Правительства РФ от 29 декабря 2022 года № 2516 о внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 года № 336 в части изменения порядка организации контрольных мероприятий на 2023 год.

Согласно этим изменениям выявление индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее — индикаторы риска), и последующее их согласование с органами прокуратуры являются основанием для проведения внеплановых контрольных мероприятий вне зависимости от выявленного уровня риска.

3 марта 2023 года Минтрудом России был предложен законопроект о внесении изменений в перечень индикаторов риска, согласно которому изменения коснутся одного из индикаторов риска в части учета численности работников работодателя — предлагается учитывать среднесписочную, а не среднестатистическую численность работников при принятии судом заявления о признании работодателя банкротом.

Также планируется дополнить перечень следующими индикаторами риска:

- увеличение количества несчастных случаев с легкими повреждениями по отношению к предыдущему году на 20% и более (при количестве произошедших несчастных случаев с легкими последствиями в текущем году не менее двух);
- отсутствие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения СОУТ информации о результатах проведения СОУТ у организации/индивидуального предпринимателя, сведения о которой/котором внесены в ЕГРЮЛ/ЕГРИП более 12 месяцев назад, при условии, что указанная организация/индивидуальный предприниматель является страхователем в СФР и предоставляет информацию о 50 и более застрахованных лицах, а также наличие информации о результатах проведения СОУТ у организации/индивидуального предпринимателя более пяти лет назад.

Подробнее: [проект Приказа Минтруда России от 3 марта 2023 года](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Законодательные инициативы

Работникам любого возраста будет положен один оплачиваемый день в год для прохождения диспансеризации

В Госдуму РФ внесен законопроект, согласно которому всем работникам независимо от возраста гарантируется один оплачиваемый день в год для прохождения диспансеризации.

Для того чтобы получить оплачиваемый день для прохождения диспансеризации, работнику необходимо подать письменное заявление в отдел кадров организации и согласовать дату с начальством. В этом случае работодатель не вправе оформить этот день как прогул или отпуск без сохранения заработной платы, так как за работником сохраняется место работы и средний заработок.

Прохождение и проведение диспансеризации являются обязательными в случаях, установленных законодательством РФ (ч. 6 ст. 46 Федерального закона № 323-ФЗ).

Так, например, обязательно должны проходить диспансеризацию государственные служащие, педагогические работники, работники организаций по добыче угля, занятые на работах с опасными или вредными условиями труда, и т. д. Также обязательность прохождения диспансеризации может быть закреплена в локальных нормативных актах организации.

Напомним, что на данный момент работники в возрасте до 40 лет имеют право на один день отгула для диспансеризации один раз в три года. В то же время работники старше 40 имеют возможность получить отгул для прохождения диспансеризации ежегодно. Также работники предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения обследования. Данное положение планируется оставить без изменений.

Законопроект направлен на снятие возрастного ценза и выравнивание условий для получения оплачиваемых дней для проверки здоровья.

Подробнее: [законопроект № 299037-8 «О внесении изменений в статью 185-1 Трудового кодекса Российской Федерации»](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Законодательные инициативы

В Госдуму РФ внесли законопроект об увеличении социального налогового вычета в 2024 году

В Госдуму РФ был представлен законопроект, согласно которому планируется внести поправки в налоговое законодательство в части увеличения размера социальных налоговых вычетов.

Изменения, которые предлагается внести в ст. 219 НК РФ:

- увеличить социальный налоговый вычет за обучение своих детей в возрасте до 24 лет и за обучение своих подопечных в возрасте до 18 лет по очной форме обучения — с 50 до 110 тыс. руб.;
- увеличить налоговый вычет на собственное обучение, а также на лечение (кроме дорогостоящего), физкультурно-оздоровительные услуги, добровольное страхование и прохождение независимой оценки квалификации — со 120 до 150 тыс. руб.

Если законопроект примут, то он вступит в силу 1 января 2024 года.

Подробнее: [законопроект № 301966-8 «О внесении изменений в статью 219 части второй Налогового кодекса Российской Федерации»](#)



ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Разъяснения органов власти

Когда неявку работника на курсы повышения квалификации можно признать прогулом?

Специалисты Роструда в своем письме от 14 февраля 2023 года рассмотрели вопрос о том, в каких случаях отсутствие работника на курсах повышения квалификации может считаться прогулом.

В ведомстве пояснили, что согласно ст. 81 ТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником в случае прогула. В соответствии с положениями ТК РФ прогулом считается отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего времени. Рабочим местом работника считается место, куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Опираясь на нормы трудового законодательства и судебную практику, специалисты Роструда сделали вывод, что в том случае, если на курсы повышения квалификации работника направил работодатель и они являются обязательными для работника и проходят в рабочее время, а также оплачиваются за счет средств работодателя, то отсутствие работника на курсах повышения квалификации может считаться прогулом.

Подробнее: письмо Роструда от 14 февраля 2023 года № ПГ/00965-6-1



ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Разъяснения органов власти

Разъяснения Минтруда России, касающиеся электронного документооборота при возникновении несчастного случая на производстве и иных чрезвычайных ситуаций

Специалисты Минтруда сообщили, что в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, согласно ч. 13 ст. 22.3 ТК РФ работодатель и работник, не использующие в работе электронный документооборот, могут временно обмениваться документами, в том числе связанными с работой, в электронном формате в том случае, если данный подход установлен в локальном нормативном акте компании. Однако уточняется, что документы на бумажном носителе в обязательном порядке должны быть предоставлены позднее. Также, если работник подал заявление о выдаче документов, связанных с работой, работодатель обязан предоставить их работнику в бумажном формате в течение трех дней после получения заявления. Однако, если в отношении запрашиваемых документов в компании осуществляется электронный документооборот, документы могут быть направлены в электронном виде, если работник отразит это в своем заявлении.

Подробнее: письмо Минтруда от 21 февраля 2023 года 14-6/ООГ-1101



ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Судебная практика

ВС РФ потребовал пересмотра дела о гражданско-правовом договоре, который не был признан трудовым (1/3)

Заключенный гражданско-правовой договор имел признаки трудовых отношений — ВС РФ направил дело на новое рассмотрение.



Суть дела

Гражданка, увидев на сайте работодателя вакансию на удаленную работу с оформлением по трудовому договору, в электронном виде обратилась в компанию с просьбой рассмотреть ее кандидатуру. Компания согласилась принять гражданку на работу и направила ей доступы к внутренней почте компании, рабочим системам и серверу для доступа к списку клиентов. Гражданка направила на электронную почту директора копии документов для заключения трудового договора. В итоге с ней был заключен гражданско-правовой договор на определенный период, предметом которого являлось выполнение по заданию компании работы по обслуживанию программных продуктов. Гражданка удаленно приступила к выполнению работы, обусловленной договором, в режиме сокращенной продолжительности рабочего времени. Генеральный директор компании в ходе их сотрудничества остался недоволен работой гражданки, отметил наличие многочисленных замечаний по исполнению заданий, а также невыполнение договоренностей согласно заключенному договору.

Дав распоряжение произвести выплату согласно отработанным часам, он направил на электронную почту гражданки дополнительное соглашение о расторжении договора. Уведомлением генеральный директор сообщил, что компания в одностороннем порядке расторгает с ней договор в соответствии с п. 5.3 договора (договор может быть расторгнут в одностороннем внесудебном порядке любой из сторон при условии предупреждения другой стороны за один месяц до даты расторжения. Все выполненные работы к дате расторжения должны быть оплачены заказчиком). В уведомлении также было указано, что договор считается расторгнутым по истечении одного месяца с даты получения уведомления.

Гражданка обратилась в суд с требованием о признании гражданско-правового договора трудовым, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, за задержку выплат, компенсации морального вреда, возложении обязанности внести сведения о работе в трудовую книжку.

ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок до 2030 года

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

ВС РФ потребовал пересмотра дела о гражданско-правовом договоре, который не был признан трудовым (2/3)



Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции частично удовлетворив требования гражданки, пришел к выводу, что заключенным договором фактически регулировались трудовые отношения. Суд исходил из того, что гражданке как работнику данной компании вменялось в обязанности выполнять работу по определенной квалификации, изучать дополнительный материал, она подчинялась установленному в компании режиму труда, работала под контролем и руководством ответчика, ей был установлен размер минимального оклада, она была включена в организационную структуру компании как специалист, ей был предоставлен доступ к системе для внутреннего использования, был установлен испытательный срок — три месяца, предоставлены средства связи и оплата труда производилась не за конкретную выполненную работу, а по часам.

Апелляционный суд не поддержал решение суда первой инстанции, так как пришел к выводу, что договор не содержит признаков трудового договора, таких как установление режима рабочего времени, выходных, отпуска. Этим договором не предусматривалась трудовая функция.

Третий кассационный суд согласился с выводами апелляционного суда, в связи с этим гражданка обратилась с жалобой в ВС РФ. ВС РФ подчеркнул, что юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства:

- осуществлялась ли в соответствии с заданием ответчика работа, результат которой она обязана была сдать, а компания — принять и оплатить, или ею выполнялись определенные трудовые функции, входящие в обязанности работника в должности программиста, принимая во внимание установленный судом факт размещения на сайте объявления о поиске работника на вакантную должность программиста с оформлением по трудовому договору после испытательного срока и факт соискательства гражданки на указанную должность;
- сохраняла ли гражданка положение самостоятельного хозяйствующего субъекта или как работник выполняла работу по сопровождению программ в интересах, по заданию и под контролем и управлением компании;
- была ли гражданка включена в организационный процесс компании;



ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Судебная практика

ВС РФ потребовал пересмотра дела о гражданско-правовом договоре, который не был признан трудовым (3/3)

- подчинялась ли гражданка действующим в компании правилам внутреннего трудового распорядка и другим локальным нормативным актам;
- обладала ли средствами доступа к необходимому для работы информационному ресурсу;
- действовала ли при этом гражданка наряду с другими работниками компании исходя из установленных в организации требований по работе с информационными ресурсами, программным обеспечением;
- каким образом производилась оплата работы, с какой периодичностью и в каком размере осуществлялись выплаты, какой механизм расчета выплат был применен компанией при оплате труда.

К тому же суд апелляционной инстанции неправильно распределил обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по делу, освободив компанию от представления доказательств отсутствия трудовых отношений и возложив бремя доказывания факта наличия трудовых отношений исключительно на истца.

Таким образом, ВС РФ отменил апелляционное определение судебной коллегии, определение Третьего кассационного суда и направил дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Подробнее: [Определение ВС РФ от 23 января 2023 года № 2-КГ22-10-КЗ](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Судебная практика

Увольнять совместителя незаконно, если основной сотрудник расторг договор, не приступив к работе

Суд встал на сторону уволенного совместителя, так как сотрудник, которого нанимали в качестве основного, расторг трудовой договор в день приема.



Суть дела

Сотрудник занимал должность заместителя директора на основании трудового договора по совместительству. Работодатель уволил сотрудника в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Трудовой договор с будущим основным работником был заключен заранее, но в день приема тот попросил расторгнуть трудовой договор по причине изменившихся обстоятельств. В связи с этим приказ о приеме и увольнении подписали одним числом.

Уволенный совместитель обратился в суд с требованием о признании увольнения незаконным, восстановлении его на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.



Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований сотрудника, однако апелляционный суд отменил решение предыдущего суда, признал увольнение незаконным и удовлетворил требования совместителя.

Работодатель обратился в кассационный суд с просьбой пересмотреть дело и отменить апелляционное определение.

Изучив материалы дела, кассационный суд не нашел оснований для отмены судебного акта, указав, что представленные работодателем документы, а также тот факт, что основной работник, не приступив к работе, в день издания приказа о приеме написал заявление о расторжении трудовых отношений и был уволен по собственному желанию, не свидетельствуют о том, что основной работник был фактически принят на работу.

Таким образом, по решению кассационного суда апелляционное определение судебной коллегии оставлено без изменения, а кассационная жалоба работодателя — без удовлетворения.

Подробнее: [Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 февраля 2023 года № 88-3616/2023](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация





Судебная практика

ВС РФ обязывает работодателя возместить стоимость судебной экспертизы независимо от результата рассмотрения дела (1/2)

В процессе трудового спора о незаконном увольнении была проведена судебно-техническая экспертиза документов, которая была оплачена работником по указанию суда. После принятия судом решения о законности увольнения сотрудник еще раз обратился в суд, но уже с требованием о взыскании расходов на судебную экспертизу. ВС РФ встал на сторону сотрудника и определил, что в спорах, вытекающих из трудовых отношений, нельзя возложить обязанность по оплате судебных расходов на сотрудника.



Суть дела

Сотрудник обратился в суд с требованием признать увольнение незаконным и восстановить его на работе. В ходе судебного разбирательства он попросил назначить по делу техническую экспертизу представленных работодателем документов (заявления о приеме на работу, приказа о приеме на работу, трудового договора). Суд возложил обязанность по оплате экспертизы на работника, который оплатил полную стоимость.

В итоге суд первой инстанции и апелляция отказали в удовлетворении требований работника, так как пришли к выводу, что увольнение было произведено без нарушения ТК РФ. После судебного разбирательства работник снова обратился в суд, но с заявлением о взыскании судебных расходов.



Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требования сотрудника, ссылаясь на то, что он добровольно произвел оплату и не обжаловал данную обязанность, к тому же его требования о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе не были удовлетворены.

Апелляционный и кассационный суды не нашли нарушений в решении суда первой инстанции.

Однако ВС РФ пришел к выводу, что предыдущие суды приняли решение с нарушениями норм материального и процессуального права, и указал, что в соответствии с нормами ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов независимо от результатов рассмотрения судом их требований, в том числе в случае частичного или полного отказа в их удовлетворении.

ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок до 2030 года

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

ВС РФ обязывает работодателя возместить стоимость судебной экспертизы независимо от результата рассмотрения дела (2/2)

Таким образом, на сотрудника, обратившегося в суд с требованием, касающимся трудовых отношений, не может быть возложена обязанность по оплате судебных расходов, включая оплату расходов на экспертизу, проведенную по его требованию. ВС РФ направил дело о взыскании судебных расходов на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Подробнее: [Определение ВС РФ от 31 мая 2021 года № 41-КГ21-14-К4](#)



ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Разъяснения органов
власти

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация



Судебная практика

Работник продолжил работу после истечения срочного трудового договора — договор считается заключенным на неопределенный срок (1/2)

ВС РФ встал на сторону сотрудника, которому дополнительными соглашениями несколько раз продлевали срочный трудовой договор и уволили после окончания срока последнего соглашения.



Суть дела

С сотрудником был заключен срочный трудовой договор на год, до 31 декабря, когда срок договора истек, работодатель на следующий день после истечения срока (1 января) составил дополнительное соглашение об изменении срока действия трудового договора, увеличив его еще на год. Данная процедура повторялась несколько раз, до того, как после истечения срока последнего заключенного дополнительного соглашения, работодатель уволил сотрудника на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с истечением срока трудового договора).

Сотрудник обратился в суд, так как посчитал, что условие о срочном характере трудового договора с 1 января утратило силу, так как после истечения срока действия этого трудового договора его трудовой договор не был прекращен, и он продолжил работу в той же должности, а дополнительные соглашения, устанавливающие новый срок окончания трудового договора, оформлены работодателем и подписаны работником уже после того, как закончился первоначальный срок его действия, в связи с чем трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Сотрудник потребовал в суде признать срочный трудовой договор заключенным на неопределенный срок, признать увольнение незаконным, восстановить на работе, выплатить заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.



Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований сотрудника, апелляционный и кассационный суды оставили решение предыдущего суда без изменения.

Работник подал жалобу в ВС РФ, который встал на его сторону и подчеркнул, что одного факта истечения срока действия трудового договора недостаточно для прекращения его действия, этот факт должен быть дополнен соответствующим волеизъявлением либо работника, либо работодателя. Если прекращение трудового договора вызвано волеизъявлением работодателя, то работодатель обязан предупредить работника в письменной форме о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее чем за три календарных дня до увольнения, чего сделано не было.

ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок до 2030 года

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Судебная практика

Работник продолжил работу после истечения срочного трудового договора — договор считается заключенным на неопределенный срок (2/2)

Однако согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ в том случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Значит, последующее его прекращение возможно лишь на общих основаниях, то есть работодатель не вправе расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением его срока в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора. Изменение срока действия трудового договора в этом случае возможно только при его расторжении (прекращении) и заключении сторонами нового трудового договора с установлением срока его действия в порядке ст.ст. 58 и 59 ТК РФ.

Также ВС РФ указал, что подписанные с работником дополнительные соглашения были заключены за пределами срока действия трудового договора.

Таким образом, по решению ВС РФ определения предыдущих судов были отменены, а дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Минтруд России в письме от 27 апреля 2021 года № 14-2/ООГ-3772 ранее комментировал похожую ситуацию и пришел к выводу, что по общему правилу действующее трудовое законодательство, допуская заключение срочного трудового договора в установленных законом случаях, не предусматривает возможности и порядка его переоформления и продления.

Подробнее: [Определение ВС РФ от 16 января 2023 года № 5-КГ22-131-К2](#), письмо Минтруда России от 27 апреля 2021 года № 14-2/ООГ-3772

ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

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.

Оптимизация бизнес-процессов | Тренинг Академии ДРТ

12-13 апреля | 2 дня по 3 часа | Онлайн | 24 тыс. руб. плюс НДС*

[Тренинг](#) будет полезен специалистам в области финансов, учета, контроля и аудита. Тренинг включает множество практических упражнений и охватывает такие темы как взаимосвязь между бизнес-процессами, рисками и стратегией компании, риск-ориентированный подход к формированию архитектуры бизнес-процесса, современные технологии и методики оптимизации бизнес-процессов, модель оценки зрелости процессов компании и другие.

Управление стрессом и профилактика эмоционального выгорания | Тренинг Академии ДРТ

13-14 апреля | 2 дня по 3 часа | Онлайн | 24 тыс. руб. плюс НДС*

[Тренинг](#) предназначен для всех, кто заинтересован развить практические навыки управления стрессом, вовремя определять признаки эмоционально выгорания и принимать превентивные меры. Участники научатся применять методики самодиагностики стрессовых состояний, использовать практики и инструменты сохранения ресурсного состояния, формировать элементы командной и корпоративной культуры, способствующие профилактике выгорания и стресса.

ТЕМА МЕСЯЦА:

Правительство РФ продлило мораторий на проведение плановых проверок до 2030 года

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Разъяснения органов власти

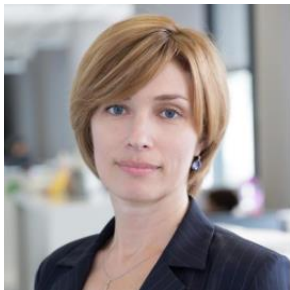
Судебная практика

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

nkononova@delret.ru



ТЕМА МЕСЯЦА:
Правительство РФ
продлило мораторий на
проведение плановых
проверок до 2030 года

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»