



Автор публикации:
Портянова Полина Дмитриевна
(юрист, руководитель трудовой практики)

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Оглавление

1 Случаи привлечения работодателей к ответственности за нарушения трудового законодательства 2

- «Статистика штрафов».
- Уголовная ответственность за увольнение беременной.
- Привлечь к административной ответственности за заключение гражданско-правового договора.

2 Актуальные законопроекты и инициативы 4

- В законодательство о специальной оценке условий труда внесены изменения.
- С директором предлагается заключать гражданско-правовой, а не трудовой договор.
- Перечень мер по охране труда, оплату которых работодатель может возместить за счет страховых взносов, планируется расширить.

3 Рекомендации работодателю 6

Порядок увольнения работников при банкротстве организации.

В майском бюллетене по трудовой практике Вы найдете последние новости трудового законодательства, описание законопроектов, рекомендации относительно порядка увольнения работников при банкротстве, а также анализ практики привлечения работодателей к ответственности, в частности, привлечения к уголовной ответственности за увольнение беременной женщины и выводов Верховного суда РФ о сроке привлечения к ответственности за заключение гражданско-правового договора вместо трудового.

Челябинск, май 2016

454091, г. Челябинск, ул.Пушкина, 71,
офис 401, Бизнес центр «Пушкинский»

+7 (351) 245 42 31
+7 (351) 245 42 35

info@k-r-p.ru

www.facebook.com/KOVALEV.RYAZANTCEV.
PARNERY
www.instagram.com/krp_Lawfirm

1 /

Случаи привлечения работодателей к ответственности за нарушения трудового законодательства

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

«Статистика штрафов»: в среднем 37 798 рублей за проверку.

За период с 15.04.2016 по 19.05.2016 г. государственными инспекторами труда в Челябинской области проведено 238 проверок соблюдения трудового законодательства. Общая сумма наложенных штрафов составила 8 996 000 рублей. Средняя величина штрафа на одну проверку: 37 798 рублей. Указанные показатели свидетельствуют о том, что многие работодатели первоначально обошлись предупреждением.

Уголовная ответственность за увольнение беременной

Кто бы мог подумать, что расторжение договора по основанию «окончание срока срочного трудового договора», вне зависимости от сопутствующих обстоятельств, станет причиной для привлечения к уголовной ответственности? Однако такой прецедент недавно имел место в Уральском федеральном округе. Как описывается в источнике, узнав о своей беременности, работница обратилась к работодателю с просьбой продлить ее срочный договор до даты родов. Однако ей было отказано, и женщина была уволена. Работодатель был признан виновным в необоснованно-

го увольнения женщины по мотивам ее беременности, уголовное наказание в виде штрафа составило 140 тыс. рублей. Представляется, что случай не был однозначным. Все же основанием увольнения явилось окончание срока трудового договора. Пусть даже в нарушение трудового законодательства беременной женщине не был продлен трудовой договор, говорить о том, что уволена она была именно по причине беременности некорректно. Ведь если провести параллель, то увольнение беременной по любому основанию может подпасть под данную статью 145 Уголовного Кодекса РФ. Возьмем, например, сокращение должности беременной. Точно также как и в случае с увольнением ввиду окончания срочного трудового договора можно предположить, что должность сократили исключительно с целью увольнения беременной работницы. Не смотря на выше озвученные сомнения в корректности толкования статьи 145 Уголовного Кодекса РФ в конкретном приведенном случае, озвученная практика имела место. Поэтому работодателям следует учесть ее при увольнении беременных.

Со ссылкой на: <http://www.klerk.ru/law/news/444938/>

1 /

Случаи привлечения работодателей к ответственности за нарушения трудового законодательства

Привлечь к административной ответственности за заключение гражданско-правового договора вместо трудового могут лишь в течение трех месяцев с момента заключения.

Верховный суд РФ разъяснил, в течение какого срока можно штрафовать работодателей за заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. В постановлении Верховного суда РФ от 25.03.2016 № 36-АД16-3 сказано о том, что срок для привлечения к административной ответственности следует исчислять с момента заключения гражданско-правовых договоров. Данная позиция интересна ввиду того, что ранее многие суды исходили из иного толкования, расценивая подобное нарушение как нарушение длящегося характера. В таком случае, срок следовало бы исчислять с момента окончания правоотношений, оформленных гражданско-правовым договором. Напомним, что согласно действующему законодательству постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев (по делу об административном правонарушении, рассматриваемому судьей, - по истечении трех месяцев) со дня совершения

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

административного правонарушения. Таким образом, если позиция, высказанная в рассматриваемом судебном акте, будет воспринята, работодателями окажутся в крайне выгодном положении, поскольку получается, что они не будут нести ответственность за нарушение п. 3 ст. 5.27 КоАП РФ уже по истечении двух месяцев, и, так как вероятность того, что инспекция будет проводить проверку в рамках данного срока, маловероятна, то и привлечение к ответственности по п. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, соответственно, тоже маловероятно.

Со ссылкой на: http://www.vsrfr.ru/stor_pdf.php?id=1426638

2 /

Актуальные законопроекты и инициативы

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

В законодательство о специальной оценке условий труда внесены изменения.

Благодаря Федеральному закону от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ работодатели получили возможность задекларировать соответствие условий труда установленным требованиям в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам исследований и измерений признаны оптимальными или допустимыми. Исключения составляют списочные рабочие места. А работники получили право инициировать идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов в отношении своего рабочего места. Для этого им нужно обратиться к работодателю или организации, проводящей специальную оценку условий труда (либо к эксперту этой организации).

Со ссылкой на:
<http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/216/>

Представители профсоюзов и объединений работодателей смогут присутствовать на заседаниях Правительства РФ при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых и связан-

ных с ними экономических отношений.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), в которую входят представители правительства, работников и работодателей, получила указанные полномочия согласно Федеральному закону от 23 мая 2016 г. №142-ФЗ.

Со ссылкой на:
<http://www.garant.ru/news/726742/#ixzz49qYhLo1M>

Законодатель установит минимальный размер индексации зарплаты.

Сегодня работодатель, не являющийся бюджетной организацией, хотя и обязан индексировать зарплату согласно статье 134 ТК РФ, может делать это в порядке, установленном его коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а в них можно указать любой размер. Ситуация обещает измениться совсем скоро. На рассмотрении в Госдуме находится законопроект, согласно которому с 01.01.2017 года в Трудовой Кодекс РФ планируется ввести новую статью 134.1,

2 /

Актуальные законопроекты и инициативы

согласно которой минимальный размер индексации заработной платы в субъекте Российской Федерации нельзя будет установить ниже минимального размера индекса потребительских цен, утвержденного федеральным органом исполнительной власти. В качестве справки: в первом квартале 2016 года рост инфляции составил 2,1%. Следует сказать, что аналогичная инициатива обсуждалась летом 2015 года, но на тот момент была призвана преждевременной. Возможно, в этот раз законопроект будет утвержден.

Со ссылкой на: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=1055983-6](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=1055983-6); <http://www.nakanune.ru/news/2016/4/6/22432469/>

С директором предлагается заключать гражданско-правовой, а не трудовой договор.

Минюст инициирует внесение поправки в Трудовой кодекс, согласно которым договоры компаний с их директорами должны подчиняться преимущественно Гражданскому кодексу. Предполагается, что это позволит взыскивать с директоров убытки в полном объеме – все споры по таким договорам

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

будут рассматривать арбитражные суды.

Со ссылкой на: <http://www.kommersant.ru/doc/2969670>

Перечень мер по охране труда, оплату которых работодатель может возместить за счет страховых взносов, планируется расширить.

Минтруд России предлагает дополнить перечень следующими предупредительными мерами: приобретение приборов, устройств, оборудования или систем, предназначенных для обеспечения безопасности технологических процессов или контроля за безопасным проведением работ, в том числе подземных горных работ; приобретение приборов, устройств, оборудования или систем, обеспечивающих видео- и аудиозапись инструктажей работников по безопасному производству работ, а также хранение таких записей.

Со ссылкой на: <http://www.garant.ru/news/724381/#ixzz49Tfk4Sap>

3 /

Рекомендации работодателю

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Порядок увольнения работников при банкротстве организации

На сегодняшний день банкротство юридических лиц становится все более частым явлением. Поэтому довольно актуален вопрос, касающийся правильного увольнения работников ликвидируемого лица.

Для начала следует помнить, что данный вопрос регулируется одновременно и Законом о банкротстве, и Трудовым Кодексом.

Так, согласно п. 2 ст. 129 Закона о банкротстве конкурсный управляющий должен уведомлять работников должника о предстоящем увольнении не позднее, чем в течение месяца с даты введения конкурсного производства.

Однако согласно Трудовому кодексу не введение процедуры банкротства является основанием увольнения, а только его ликвидация. Согласно смыслу ст. 149 Закона о банкротстве окончание процедуры банкротства является основанием для ликвидации лица, следовательно, увольнение правомерно только после вступления в силу определения арбитражного суда об окончании процедуры конкурсного производства и направления указанного определения в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц.

Согласно ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Так как данное уведомление делается конкурсным управляющим в течение 1 месяца с даты введения конкурсного производства, установленный ст. 180 ТК РФ срок соблюден. Таким образом, после окончания процедуры конкурсного производства остается только издать приказы об увольнении и ознакомить о них работников под роспись.