



Автор публикации:  
Портянова Полина Дмитриевна  
(юрист коммерческой практики)

# ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

## Оглавление

---

<b>1</b>	<b>Новости трудового права</b>	<b>2</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Какие изменения в закон «О спецценке» вступили в силу с 01.01.2020 года</li></ul>	
<b>2</b>	<b>Законопроекты и инициативы</b>	<b>3</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Электронные трудовые документы – новый эксперимент законодателя</li></ul>	
<b>3</b>	<b>Судебная практика</b>	<b>4</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Конституционный суд РФ о праве работодателя на расширение трудовых обязанностей работника</li><li>• Расходы на обучение могут быть взысканы с работника только пропорционально неотработанному периоду</li></ul>	

В настоящем бюллетене мы расскажем, какие изменения в закон «О спецценке» вступили в силу с 01.01.2020 года, разберемся в содержании законопроекта о проведении эксперимента по введению электронных трудовых документов. Расскажем о пределах права работодателя на расширение трудовых обязанностей работника согласно позиции Конституционного суда РФ, а также о том, в каком объеме могут быть взысканы с работника расходы на обучение.

Челябинск, февраль 2020

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/AB.KRP/  
www.instagram.com/krp\_lawfirm

# 1 /

## Новости трудового права

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### Какие изменения в закон «О спецоценке» вступили в силу с 01.01.2020 года

Во-первых, работники теперь вправе представлять работодателю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, возражения относительно результатов спецоценки, проведенной на его рабочем месте. А работодатель обязан рассмотреть замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, представленные в письменном виде, и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой специальной оценки условий труда.

Работник заинтересован в оспаривании результатов, поскольку вредные и опасные факторы, если они на рабочем месте имеются, включают целый ряд дополнительных гарантий для работника, в предоставлении которых он заинтересован.

Во-вторых, к организациям, проводящим СОУТ, будет предъявляться целый ряд новых требований. В связи с этим рекомендуется проверить, включены ли данные об указанной организации в реестр организаций СОУТ.

В-третьих, результаты проведения

специальной оценки условий труда могут применяться только при условии, что сведения о них внесены в информационную систему учета.

Организация, проводящая СОУТ, до начала выполнения работ получает для предстоящей специальной оценки условий труда идентификационный номер, который присваивается информационной системой учета в автоматическом режиме.

Исполнение указанной обязанности проводящей СОУТ организацией работодателю лучше проверить самостоятельно, несмотря на то, что обязанность по уведомлению работодателя на контрагента возложена.

[Ссылка на публикацию](#)

# 2 /

## Законопроекты и инициативы

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### **Электронные трудовые документы – новый эксперимент законодателя**

Введение электронных книжек уже не является новостью, а законодатель активно двигается в направлении еще более широкого распространения систем электронного учета.

В декабре 2019 года в Государственную думу был внесен законопроект №859678-7 о проведении эксперимента по ведению отдельными работодателями электронных документов, касающихся трудовых отношений с работниками.

Законопроектом предлагается начать вести ряд документов в электронном виде (без дублирования на бумажном носителе).

В эксперименте смогут принять участие добровольно вызвавшиеся работодатели. Они сами определяют, какие документы будут фигурировать в эксперименте, отразив это в локальных нормативных актах.

Предполагается, что при заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, а также при

внесении изменений в них с использованием информационной системы работодателя будут применяться усиленные квалифицированные электронные подписи работодателя и работника.

Аналогичные данные при использовании электронного сервиса информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» будут вноситься с применением усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и простой электронной подписи работника.

В случае принятия законопроекта никаких нововведений в кадровый оборот работодателей, не участвующих в эксперименте, ждать не приходится. Однако факт обсуждения описанной инициативы на уровне законопроекта демонстрирует общую направленность политики в области документооборота, нацеленную на переход с бумажных носителей на электронные, обеспечивающие большую прозрачность отношений сторон.

## 3 /

## Судебная практика

ТРУДОВАЯ  
ПРАКТИКА**Конституционный суд РФ о праве работодателя на расширение трудовых обязанностей работника**

Произвольное расширение трудовой функции работника незаконно на основании ТК РФ, поскольку является изменением трудового договора без предусмотренных законом оснований. Возложение дополнительных обязанностей по аналогичной или иной должности (профессии) представляет собой дополнительную работу, за выполнение которой работнику полагается доплата (согласно ст. 60.2 ТК РФ).

В то же время статья 74 ТК РФ предоставляет работодателю право возложения на работника дополнительных обязанностей по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Грань между указанными изменениями зачастую очень сложно определить. Один из судебных споров, в рамках которого рассматривался подобный вопрос, стал предметом анализа Конституционного суда РФ.

Основанием для рассмотрения дела послужила жалоба работника профсоюза А.А. Хмелевских, который отказался от до-

полнения своих обязанностей правового инспектора труда обязанностями технического инспектора и был за это уволен.

Суды поддержали работодателя, посчитав, что трудовая функция работника не изменилась, поскольку ему добавили полномочия, которыми по закону наделяются профсоюзные инспекторы труда.

КС, напротив, установил, что действующее законодательство не дает оснований объединять обязанности правового и технического инспектора. При определении направлений деятельности соответствующих (правовых и технических) инспекций труда установлены самостоятельные (независимые) сферы их ответственности, соответственно, нельзя рассматривать должности (трудовые функции) профсоюзного правового и технического инспектора труда как идентичные (фактически одинаковые).

При изменении организационных или технологических условий в организации работнику вменяются обязанности, не выходящие за рамки ранее установленной трудовой функции. В случае же А.А. Хмелевских было изменение именно трудовой функции. Подобное является изменением трудовой функции работ-

## 3 /

## Судебная практика

ТРУДОВАЯ  
ПРАКТИКА

ника, которое возможно лишь при наличии согласия работника. Увольнение работника на основании отказа выполнять расширенный функционал незаконно.

*[Ссылка на публикацию](#)*

**Расходы на обучение могут быть взысканы с работника только пропорционально неотработанному периоду**

Для работодателей, заключающих ученические договоры с сотрудниками, актуален вопрос о том, в каком объеме можно взыскать потраченные на обучение деньги, если работник не отработал положенный по договору срок.

Согласно общему правилу, сформулированному в ст. 249 ТК РФ, деньги за обучение возвращаются пропорционально неотработанному сроку, но есть оговорка: «если иное не указано в договоре». Такая формулировка, казалось бы, дает работодателю в ряде случаев право требовать с работника полную компенсацию стоимости обучения. Пользуясь этим, работодатели часто навязывают работнику соответствующие невыгодные условия. Такое поведение было признано неправомерным Определением Верховного суда РФ от 28 сентября 2012 г. №56-КГ12-7.

Судебная коллегия оставила в силе решение суда, в котором тот произвел расчет суммы, подлежащей возмещению работодателю, пропорционально фактически не отработанному работником после окончания обучения времени, а не в полном объеме затраченных на прохождение процесса обучения средств, как требовал ученический договор. Позиция суда основана на закрепленном в ч. 2 ст. 232 ТК РФ принципе недопустимости включения в договор с работником условий, согласно которым ответственность работника превышает установленную ТК РФ. Обосновано такое решение было тем, что условие ученического договора, в котором предусмотрено полное возмещение работником стоимости обучения, а не пропорционально отработанному после окончания обучения времени ухудшает положение работника и противоречит требованиям статьи 249 ТК РФ.

Получается, ст. 249 ТК РФ, закрепляющая свободу договора в обсуждаемом нами вопросе, предусматривает такую возможность лишь в сторону уменьшения размера компенсации по сравнению с размером пропорциональным не отработанному времени.