



Автор публикации:
Самарина Ольга Владимировна
(адвокат коммерческой практики)

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Оглавление

1	Новости трудового права	2
	<ul style="list-style-type: none">• Утверждены правила получения больничного на период карантина• Роскомнадзор разъяснил, как работодателю не нарушить персональные данные работников и посетителей, соблюдая рекомендации органов власти по предотвращению распространения вируса• Иностранцы смогут осуществлять трудовую деятельность без получения разрешения на работу	
2	Полезная информация	5
	<ul style="list-style-type: none">• Поездка дистанционного работника в головной офис работодателя является служебной командировкой• При направлении работника на обучение работодатель должен придерживаться режима рабочего времени• Если работник остался в месте командировки для проведения отпуска, работодатель не обязан оплачивать ему обратную дорогу	
3	Обзор судебной практики Верховного Суда	7
	<ul style="list-style-type: none">• Негарантированные выплаты не включаются в состав заработной платы при ее сравнении с МРОТ• Наличие вины работника в ДТП недостаточно для привлечения его к полной материальной ответственности• Суд вправе снизить сумму взыскиваемого с работника ущерба по собственной инициативе	

В текущем месяце мы поговорим о том, как работодателю не нарушить законодательство в условиях карантина, расскажем о новых возможностях трудоустройства для иностранных студентов, осветим интересные моменты из последних писем Роструда, а также обсудим практику Верховного Суда РФ по вопросу привлечения работников к материальной ответственности.

Челябинск, апрель 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

Утверждены правила получения больничного на период карантина

В связи с распространением коронавирусной инфекции Правительство РФ утвердило временные правила по выдаче больничных на период карантина.

Так, с 20 марта до 1 июля 2020 г. застрахованные граждане, прибывшие на территорию РФ из стран с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой, а также проживающие с ними лица, могут получить листок нетрудоспособности на 14 календарных дней.

При этом идти никуда не нужно. Застрахованное лицо через личный кабинет на сайте ФСС подает заявление. В личный кабинет можно войти посредством регистрации на портале госуслуг. При подаче заявления к нему прилагаются скан-копии страниц загранпаспорта, а именно страницы с фотографией и отметками о пересечении границы РФ, билеты, а также документы, подтверждающие совместное проживание с лицом, вернувшимся из «зараженных» стран.

Затем Фонд социального страхования передает информацию в уполномоченную медицинскую организацию,

которая формирует электронный листок временной нетрудоспособности сразу на 14 дней и сообщает об этом в ФСС. Фонд определяет работодателя-страхователя и запрашивает сведения, необходимые для выплаты пособия.

Оплата больничного производится из средств ФСС непосредственно застрахованному лицу. Выплата производится двумя частями: за первые 7 дней – в течение 1 рабочего дня с даты получения от страхователя сведений, необходимых для назначения и выплаты, но не позднее окончания 7-го календарного дня больничного; за оставшееся время – в течение 1 календарного дня с даты окончания временной нетрудоспособности.

[Ссылка на публикацию](#)

Роскомнадзор разъяснил, как работодателю не нарушить персональные данные работников и посетителей, соблюдая рекомендации органов власти по предотвращению распространения вируса

С учетом мер, принимаемых в настоящее время для предотвращения распространения вируса, органы власти рекомендовали работодателям измерять тем-

1 /

Новости трудового права

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

пературу тела работников посредством использования тепловизоров. Однако поскольку у работников и работодателей возникло много вопросов на предмет реализации таких рекомендаций, Роскомнадзор опубликовал разъяснения.

Исходя из данных разъяснений, устанавливается, что не требуется получать согласие работника на измерение температуры, поскольку данные меры связаны с определением возможности выполнения трудовых функций.

Кроме того, у посетителей, не состоящих с организацией в трудовых отношениях, также может быть замерена температура (без идентификации). Свое согласие на данную процедуру эти лица выражают своим намерением посетить организацию.

При выявлении повышенной температуры, посетителя или работника направляют на консультацию к врачу (также можно вызвать врача прямо к месту работы). О проведении измерений температуры следует уведомить надлежащим образом. С этой целью вы можете разместить на входе в организацию соответствующее объявление. Что касается хранения полученных данных, то здесь Роскомнад-

зор рекомендует уничтожать их в течение суток после получения, поскольку цель сбора указанных показателей достигнута.

Уточняется, что данные разъяснения могут быть скорректированы работодателями с учетом региональных нормативных актов, принятых в связи с угрозой распространения коронавируса.

[Ссылка на публикацию](#)

Иностранные студенты смогут осуществлять трудовую деятельность без получения разрешения на работу

В Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» были внесены изменения. Так, работодатели, не имеющие разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, смогут нанимать на работу иностранцев, которые учатся очно в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего профессионального образования по основной программе, имеющей госаккредитацию.

При этом в случае завершения или прекращения обучения трудовой или гражд-

1 /

Новости трудового права

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

данско-правовой договор, на основании которого иностранец выполняет работу, подлежит прекращению.

Поправки вступают в силу с 5 августа 2020 года. А пока иностранные студенты могут работать в свободное от учебы время без разрешения только в образовательных организациях, в которых они обучаются. Все остальные работодатели имеют право нанимать таких работников без получения разрешения только на время каникул последних.

[Ссылка на публикацию](#)

2/

Полезная информация

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Поездка дистанционного работника в головной офис работодателя является служебной командировкой

Федеральная служба по труду и занятости в своем письме напомнила общие правила направления сотрудника в служебную командировку. А также разъяснила, что поездка дистанционного работника в головной офис работодателя должна рассматриваться как служебная командировка.

[Ссылка на публикацию](#)

При направлении работника на обучение работодатель должен придерживаться режима рабочего времени

Роструд в своем письме отметил, что обучение является правом, а не обязанностью сотрудника. Следовательно, работодатель может обязать работника учиться только в его рабочее время и только если это обучение является обязательным в соответствии с законом или трудовым договором.

В случае согласия работника на обучение в нерабочее время, работодателю следует заключить с ним отдельное соглашение, включающее условие об оплате

дней обучения или предоставлении работнику дополнительных выходных. При этом оплата производится в повышенном размере.

[Ссылка на публикацию](#)

Если работник остался в месте командировки для проведения отпуска, работодатель не обязан оплачивать ему обратную дорогу

Разъяснив в своем письме правила предоставления отпуска и правила направления работника в командировку, Федеральная служба по труду и занятости отметила, что положения трудового законодательства не запрещают работодателю направлять работника в служебную командировку, а по ее окончании, предоставить ежегодный отпуск без временного промежутка между ними.

При этом если работник проведет отпуск в месте командировки, то работодатель не обязан компенсировать работнику стоимость обратного билета, поскольку возвращаться сотрудник будет из отпуска, а не из командировки. А в случае возмещения стоимости обратного билета по решению работодателя, данные суммы нельзя рассматривать как компенсацию

2/

Полезная информация

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

командировочных расходов, подчеркнул Роструд.

Кроме того, не стоит забывать, что если работник из командировки сразу уходит в отпуск, то по окончании отдыха он должен в течение трех дней представить отчет о командировке.

[Ссылка на публикацию](#)

3 /

Обзор судебной
практики Верховного
СудаТРУДОВАЯ
ПРАКТИКА**Негарантированные выплаты не включаются в состав заработной платы при ее сравнении с МРОТ**

Гострудинспекция вынесла казенному учреждению постановление о назначении административного штрафа за совершение правонарушения в виде установления работнику заработной платы ниже МРОТ.

Однако работодатель обратился с иском в суд, посчитав, что при сравнении установленной зарплаты с МРОТ необходимо также учитывать выплаты, произведенные за счет экономии бюджетных средств, которые в свою очередь не учла инспекция.

Три инстанции не разделили данную позицию, указав, что при формировании фонда оплаты труда не учитываются выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые за счет средств экономии фонда оплаты труда. Следовательно, указанная работодателем сумма не является гарантированной выплатой обязательного характера и не может быть включена в состав средней заработной платы работника.

ВС РФ поддержал выводы нижестоящих

инстанций, а также добавил следующее. Повышение оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях должно производиться после выполнения требования об обеспечении работнику заработной платы не ниже определенного законом МРОТ.

Таким образом, Верховный Суд РФ подтвердил позицию судов о том, что негарантированные выплаты не включаются в состав заработной платы при ее сравнении с минимальным размером оплаты труда.

[Ссылка на публикацию](#)

Наличия вины работника в ДТП недостаточно для привлечения его к полной материальной ответственности

При приеме на должность водителя-экспедитора с работником был заключен договор о полной материальной ответственности. В последующем, управляя автомобилем работодателя, работник не учел погодные условия и попал в ДТП, причинив ущерб транспортному средству другого лица. Несмотря на то, что авария произошла по вине работника, в его действиях не было состава административного правонарушения.

3 /

Обзор судебной
практики Верховного
СудаТРУДОВАЯ
ПРАКТИКА

Второй участник ДТП обратился с иском к организации-работодателю о возмещении вреда. Суд указанную сумму взыскал, в связи с чем работодатель обратился с регрессным требованием к работнику.

Две инстанции удовлетворили заявленные требования, исходя из вины работника в ДТП. Доводы последнего о неправомерности заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности не были приняты во внимание с учетом того, что должность экспедитора предусмотрена в Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать такие договоры.

ВС РФ посчитал выводы нижестоящих инстанций ошибочными и направил дело на новое рассмотрение, указав следующее.

Работник привлекается к материальной ответственности в размере причиненного ущерба только в случае установления факта совершения им административного правонарушения. В данном случае, напротив, было определено отсутствие в его действиях состава правонарушения.

Кроме того, судебные инстанции не учли,

что ущерб был причинен в результате выполнения работником функций водителя, а не экспедитора. Должность водителя в вышеуказанном Перечне не поименована.

Таким образом, Верховный Суд РФ пояснил, что вины работника в ДТП недостаточно для привлечения его к материальной ответственности в размере полной суммы причиненного ущерба.

[Ссылка на публикацию](#)

Суд вправе снизить сумму взыскиваемого с работника ущерба по собственной инициативе

Сбербанк заключил с несколькими работниками договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. Кроме того, в трудовые функции указанных работников входило установление личности представителя клиента, получение подтверждающих наличие полномочий документов и проверка паспортов. Поэтому когда выяснилось, что денежные средства были выданы по паспорту умершего человека, суд, по заявлению Сбербанка, взыскал с этих работников ущерб, причиненный работодателю.

3 /

Обзор судебной практики Верхов- ного Суда

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

При этом суд не усмотрел оснований для снижения размера подлежащего взысканию с работников ущерба, указав, что ходатайств об этом не заявлялось.

ВС РФ не поддержал позицию нижестоящих инстанций в связи со следующими обстоятельствами.

Первая инстанция ошибочно не приняла во внимание обстоятельства, касающиеся материального и семейного положения одной из сотрудниц, находящейся в отпуске по уходу за ребенком. Суд ограничился в решении лишь ссылкой на то, что ходатайство о снижении размера ущерба не было заявлено, не учтя при этом, что суд может снизить взыскиваемую сумму по собственной инициативе.

Таким образом, ВС РФ напомнил, что суд вправе самостоятельно снизить сумму ущерба, взыскиваемого с работника, и отправил дело в части требований к одной из сотрудниц на новое рассмотрение.

[Ссылка на публикацию](#)