Нужно ли заводить новую трудовую книжку дистанционному работнику в случае ее утраты?



В силу ст. 312.2 Трудового колекса по желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ,

иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). Роструд ответил на вопрос, обязан ли работодатель по требованию лица, поступающего на дистанционную работу, которое утратило трудовую книжку, завести ему новую. Ведь в этом случае не выполняется условие о предоставлении работником трудовой книжки, о котором говорится в ст. 312.2 ТК РФ (Письмо Федеральной службы по труду и занитости от 31 марта 2021 г. № ПГ/06237-6-1).

Со ссыдкой на ч. 5 ст. 65 ТК РФ специалисты ведомства сообщили, что в такой ситуации работодатель по письменному заявлению работника (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) должен оформить работнику новую трудовую книжку.

Размер аванса нельзя уменьшить даже по просьбе работника

Работник просит работодателя выплачивать зарплату два раза в месяц в таком соотношении: за первую половину - 20%, за вторую - 80%. Вправе ли организация установить такой порядок? Может ли работодатель принять предложение работника?

Эксперты Роструда отметили: такой порядок будет нарушением трудового законодательства. Работники должны получать заработную плату пропорционально отработанному времени. Уменьшение размера оплаты за первую половину месяца можно признать дискриминацией в сфере труда и ухудшением трудовых прав работников.

Ответ можно найти на сайте «Онлайнинспекция.рф».

Об отсутствии добровольности увольнения по собственному желанию может свидетельствовать само содержание заявления



Работница детского сада написала заявление на имя заведующей с просьбой уволить ее с занимаемой должности по собственному желанию. В заявлении указывалось, что такое решение принято работницей в связи с оказанием на нее психологического давления со стороны администрации

детского сада, создания конфликтной ситуации по поводу ее обращений в трудовую инспекцию, жестокого обращения с ее сыном, посещающим данное образовательное учреждение.

Заявление об увольнении работница написала 2 ноября, в нем указала желаемую дату увольнения — 2 ноября, в этот же день направила заявление работодателю по почте, поскольку находилась в это время в отпуске без сохранения заработной платы. Работодатель получил заявление об увольнении 6 ноября, приказом от этого же числа трудовой договор с работницей был прекращен с 9 ноября.

Работница посчитала свое увольнение незаконным, в связи с чем обратилась в суд. В суде она пояснила, что заявление написала лишь для того, чтобы администрация детского сада "задумалась о том, что с ней происходит, и перестала оказывать на нее психологическое давление".

Также она указала на то, что увольняться не хотела, поскольку этот детский сад посещает ее ребенок, а ее работа ей нравится.

Суд первой инстанции пришел к выводу о том, что само содержание заявления об увольнении "подтверждает отсутствие добровольности волеизъявления работницы на увольнение по собственному желанию.

Также суд первой инстанции исходил из того, что работодателем не представлено доказательств, свидетельствующих о заключении с работницей соглашения о расторжении трудового договора с 9 ноября. В связи с этим суд признал незаконным приказ об увольнении и восстановил работницу на работе.

Однако суд апелляционной инстанции посчитал, что изложенные в заявлении об увольнении доводы работницы о вынужденном характере принятого ею решения, психологическом давлении на нее со стороны работодателя не подтверждены материалами дела и доказательствами.

Также суд обратил внимание на то, что до издания приказа об увольнении работница свое заявление не отзывала. Не усмотрев оснований для признания увольнения незаконным, апелляционный суд решение суда первой инстанции отменил, в удовлетворении требований работницы о восстановлении на работе отказал.

Кассационный суд признал выводы суда апелляционной инстанции соответствующими фактическим обстоятельствам дела.

Верховный Суд РФ с выводами судов апелляционной и кассационной инстанций не согласился и пояснил, что юридически значимыми по данному делу являлись следующие обстоятельства:

были ли действия работницы при направлении заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными;

понимались ли работницей последствия написания такого заявления и были ли заведующей детского сада разъяснены работнице такие последствия, а также ее право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию и в какие сроки;

было ли достигнуто между сторонами трудового договора соглашение о дате увольнения.



По мнению ВС РФ, суд первой инстанции правильно установил, что содержание заявления работницы об увольнении подтверждает отсутствие добровольности её волеизъявления на увольнение по собственному желанию, работодателем не представлено доказательств, свидетельствующих о заключении с работницей соглащения о расторжении

трудового договора с 9 ноября, в связи с чем пришёл к выводу о том, что у работодателя не имелось достаточных оснований для расторжения трудового договора с работницей.

В итоге решения судов апедляционной и кассационной инстанций отменены, решение суда первой инстанции оставлено в силе (Определение Верховного Суда РФ от 1 февраля 2021 г. № 14-КГ20-14-К1).

> Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 января 2021 г. № 14-2/ООГ-521 «О компенсации неиспользованного отпуска при увольнении работника»

Вопрос:

У работника накопилось 8 дней неиспользованного отпуска за 2019 и 2020 гг. В феврале 2021 г. работник планирует сменить место работы с увольнением по собственному желанию. Вправе ли он получить компенсацию за неиспользованный отпуск за все время (2019 и 2020 гг.) или только за последний год?

Ответ:

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение по вопросу компенсации неиспользованного отпуска при увольнении работника и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник не использовал отпуска за предыдущие годы, он вправе получить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска при увольнении.

Компенсации при увольнении подлежат неиспользованные отпуска за все годы работы работника независимо от основания увольнения работника.

> Заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства

Продление ограничений из-за COVID-19 до 2022 года

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.11.2020 года № 35 продлило период действия санитарноэпидемиологических правил (СП 3.1.3597-20) по профилактике коронавируса до 1 января 2022 года.

Это значит, чтоорганизации и ИП, а также государственные и муниципальные учреждения должны обеспечить организационные, профилактические и санитарно-противоэпидемические мероприятия, чтобы предупредить возникновение и распространение случаев заболевания коронавирусом.

Требования отличаются в зависимости от сферы деятельности, но есть и обязанности, которые распространяются на всех: дезинфекция рабочих помещений, выявление работников и посетителей с признаками инфекционных заболеваний путем измерения температуры тела, обеспечение работников дезинфицирующими средствами и СИЗ и др. <u>Проходить вакцинацию от коронавируса обязать работников</u> нельзя

Письмо Минтруда России от 04.03.2021 N 14-2/10/B-2314,

По общему правилу иммунопрофилактика в России является добровольной. Согласно п. 1 ст. 5 Федерального закона от 17,09,1998 N 157-ФЗ граждане имеют право на отказ от профилактических прививок.

Тем не менее, отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями (п. 2 ст. 5 Закона N 157-ФЗ). Перечень таких работ утвержден постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825.

Для определения прививок, которые надлежит сделать работникам, занятым на указанных видах работ, применяется национальный календарь профилактических прививок и календарь прививок по эпидемическим показаниям. В последний с декабря 2020 года включена, в частности, прививка против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2.

Однако в силу п. 2 ст. 10 Закона N 157-ФЗ решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям принимают главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации. Вплоть до сегодняшнего дня таких решений не принималось.

В итоге в настоящий момент отсутствие прививки от коронавирусной инфекции не может повлечь за собой правовых последствий ни для работников, занятых на работах, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, ни тем более для всех прочих категорий работников.

Внутренний совместитель, давший согласие на отныв из отпуска, должен быть отозван из отпуска и по основному месту работы



В Роструд поступил вопрос о том, можно ли отозвать работника из отпуска по совместительству, если при этом он продолжает использовать отпуск по основному месту работы (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30 марта 2021 г. Лу ПП/05772-6-1).

Трудовое законодательство разрешает отзывать работника из отпуска (часть вторая ст. 125 Трудового кодекса). Главное условие отзыва – согласие работника. При этом согласно части первой ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с

отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству сотрудник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Специалисты Роструда пояснили, что отзыв работника внутреннего совместителя из отпуска, предоставленного ему как совместителю, будет ущемлять его права на отдых по основному месту работы. В связи с этим отозвать из отпуска внутреннего совместителя можно, только если работник также отзывается из отпуска по основному месту работы и он выразил на это согласие.

К сожалению, разъяснения о возможности отзыва из отпуска внешнего совместителя чиновники не дали.

Какие формы использовать работолателю для предоставления в ФСС документов для назначения пособий?

Письмо Фонда социального страхования РФ от 18 марта 2021 г. N 02-08-01/15-05-2461л

С 1 января 2021 года все регионы России перешли на так называемые "прямые выплаты" пособий по социальному страхованию, в рамках которых выплата страхового обеспечения застрахованному лицу осуществляется непосредственно территориальными органами ФСС России, а работодатели лишь предоставляют необходимые для этого документы и информацию.

В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 29.12.2020 N 478-ФЗ Правительство РФ утвердило особенности назначения и выплаты пособий в 2021 году. Данные особенности предусматривают передачу работодателями в ФСС ряда документов, формы которых должен утвердить Фонд. Однако вплоть до сегодняшиего дня соответствующий нормативный акт не принят, Фонд подготовил лишь его проект.

ФСС России в своем письме разъяснил, как работодателям следует действовать в таких обстоятельствах. По мнению специалистов Фонда, следует применять именно те формы, которые содержит проект.

Таким образом, использовать формы, утвержденные для реализации пилотного проекта приказами ФСС России от 24.11.2017 N 578 и N 579, оснований нет (хотя на сайтах некоторых региональных отделений ФСС и можно встретить рекомендации о продолжении их применения). В частности, в письме ФСС России указано на отсутствие необходимости брать с работника заявление о выплате пособия, форма которого предусмотрена Приказом N 578, поскольку действующее нормативное регулирование не предусматривает оформления такого документа и в проекте его форма отсутствует.

Кто и как оценивает уважительность причины неявки работника на прием к врачу в указанную в больничном дату?

Согласно ст. 8 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" основаниями для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности, в частности, являются:



- нарушение застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом;
- неявка застрахованного лица без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медикосоциальной экспертизы.

ФСС России рассмотрел вопрос о том, кто и как оценивает, является ли причина неявки работника на прием к врачу в дату, указанную в листке нетрудоспособности, уважительной.

Актуальность проблемы обусловлена переходом с 2021 года на "Прямые выплаты пособий ФСС России" (Письмо Фонда социального страхования РФ от 31 марта 2021 г. № 15-15/7710-7534л).

Согласно п.65 Порядка выдачи и оформления листков нетрудоспособности факт неявки или несвоевременной явки застрахованного лица на прием к врачу должен быть зафиксирован лечащим врачом в самом бланке листка нетрудоспособности в строке "Отметки о нарушении режима".

По мнению специалистов ФСС России, принятие решения об уважительности причин нарушения режима лечения находится в компетенции лечебного учреждения, где был выдан листок нетрудослособности, и непосредственно



лечащего врача, который заверяет листок нетрудоспособности своей подписью и печатью. Такое решение принимается индивидуально по каждому случаю нарушения режима лечения, так как в законодательстве РФ нет какого-либо перечня причин нарушения режима лечения, которые признаются или не признаются уважительными в целях снижения размера пособия по временной нетрудоспособности.

Обращаем внимание! Критерии отнесения причин к уважительным законодательно не урегулированы. Однако согласно Порядку выдачи и оформления листков врач лишь фиксирует сам факт нарушения режима, но не причины, по которым он нарушен.

Следовательно, причины допущенных работником нарушений попрежнему придется выяснять работодателю.

На это и указали далее в письме специалисты ФСС России. По их



мнению, при необходимости выяснения уважительности или неуважительности причин нарушения режима, предписанного врачом, работодателю необходимо взять у застрахованного лица объяснение, а также затребовать документы, подтверждающие уважительность причины.

Если в организации создана комиссия по социальному страхованию, документом, подтверждающим выяснение причины неявки застрахованного лица уважительной, является протокол такой комиссии. Для рассмотрения возможности назначения пособия по временной нетрудоспособности без учета отметки о нарушении режима необходимо подтвердить тот факт, что нарушение режима было обоснованно.

Нужно ди заявление получателя для назначения пособия на погребение?

Письмо Фонда социального страхования РФ от 19 марта 2021 г. N 02-08-01/15-03-3476x

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ одним из страховых случаев называет смерть застрахованного лица или несовершеннолетнего члена его семьи. При наступлении такого страхового случая выплачивается социальное пособие на погребение.

Условия и порядок выплаты этого пособия урегулированы статьей 10 Федерального закона от 12.01.1996 N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле", а также Положением об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 N 2375.

В пункте 2 ст. 10 Закона N 8-ФЗ и п. 13 Положения говорится только об одном документе, который должен предоставить получатель пособия на погребение, - справке о смерти. А вот о необходимости предоставления заявления на назначение пособия в этих нормах не сказано, на что обращают внимание и специалисты ФСС России.

Упоминания о данном заявлении можно встретить в Методических указаниях о порядке назначения, проведения документальных выездных проверок страхователей по обязательному социальному страхованию и принятия мер по их результатам, а также во Временном порядке обеспечения социальным пособием на погребение. Однако, как подчеркивают в Фонде, данные нормативные акты применяются только в части, не противоречащей положениям федерального законодательства.

Принят закон о сроке на обращение работника в суд -за компенсацией морального вреда

Федеральный закон от 05.04.2021 N 74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации»

Закон принят в целях реализации постановления Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 г. N 35-П.

Конституционный Суд РФ признал часть первую статьи 392 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она не содержит указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав, в тех случаях, когда требование о компенсации морального вреда заявлено в суд после вступления в законную силу решения суда, которым нарушенные трудовые права восстановлены полностью или частично.

Федеральному законодателю было предписано внести в действующее правовое регулирование изменения, направленные на установление такого срока. При этом Конституционный Суд РФ счел возможным установить, что впредь до внесения изменений, требование о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав, может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав с соблюдением сроков, предусмотренных частью первой статьи 392 ТК РФ, либо в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

При пропуске по уважительным причинам установленных сроков на обращение в суд за компенсацией морального вреда они могут быть восстановлены судом.

Закон вступает в силу 16 апреля 2021 года.

О долгах филлица по налогам сообщат на работу
Письмо Федеральной налоговой службы от 29 марта 2021 г. N
ПА-3-24/2335 а.

Работодатели должны быть готовы к получению писем из налоговой со списками работников-неплательщиков. Проинформировать работодателей налоговики должны после истечения срока исполнения физлицом требования об уплате, но не позднее месяца со дня истечения этого срока. В "черных" списках будут указаны фамилии и инициалы физических лиц, наличие задолженности (без объекта налогообложения), а также контактные данные налогового органа (п. 6 письма ФНС России от 21.10.2015 N ГД-4-8/18401/а).

Разъяснено, что согласно п. 1 ст. 102 НК РФ сведения о нарушениях законодательства о налогах и сборах (в том числе суммах недоимки и задолженности по пеням и штрафам при их наличии) и мерах ответственности за эти нарушения не относятся к налоговой тайне. Получение работодателем от налогового органа таких персональных данных, как ФИО должника, не относится к неправомерному раскрытию его персональных данных.

Информирование работодателя о задолженности налогоплательщика направлено на сокращение и досудебное урегулирование этой задолженности. Информация о недоимке доводится до сведения работодателя в целях последующего информирования налогоплательщика.

Как будет работать закон о "гаражной аминетии": разъяснения Росрестра

Информация Росреестра от 7 апреля 2021 г.

Речь идет о подписанном на прошлой неделе Федеральном законе от 5 апреля 2021 г. № 79-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". Он вступит в силу 1 сентября 2021 года.

По данным ведомства, в настоящее время в России на государственный кадастровый учет поставлено более 5,6 млн объектов гаражного назначения (зданий, сооружений, помещений). Из них права зарегистрированы только на 3,5 млн объектов. При этом количество объектов гаражного назначения, существующих неофициально, значительно больше.

Закон № 79-ФЗ предлагает комплексное решение данного вопроса. Он определяет механизм предоставления гражданам земельных участков, на которых размещены гаражи, возведенные до 30 декабря 2004 года. При этом предусматривается одновременный (по одному заявлению) кадастровый учет и



регистрация права собственности на гараж и земельный участок, на котором он расположен.

Поясняется, что "гаражная амнистия" распространяется на объекты гаражного назначения, возведенные до введения в действие Градостроительного кодекса РФ (30 декабря 2004 года). Речь идет как об объектах капитального строительства, так и о гаражах некапитального типа, которые находятся в гаражно-строительных кооперативах и гаражных товариществах. Сооружения должны быть

одноэтажными, без жилых помещений. Земля, на которой расположен гараж, должна быть государственной или муниципальной.

Не попадают под "гаражную амнистию" самовольные постройки и подземные гаражи при многоэтажках и офисных комплексах, а также гаражи, возведенные после вступления в силу Градостроительного кодекса РФ.

Воспользоваться "гаражной аминстией" смогут граждане владельцы гаражей, возведенных до 30 декабря 2004 года; их наследники; граждане, которые приобрели гаражи, возведенные до указанной даты, по соглашению у лица, подпадающего под "гаражную аминстию".

Для того, чтобы воспользоваться "гаражной амиистией", гражданину необходимо будет подать в соответствующий орган гос.власти или орган местного самоуправления заявление о предоставлении (а при необходимости и образовании) участка под существующим гаражом с приложением любого документа, который подтверждает факт владения гаражом.

Законом устанавливается перечень таких документов. Например, документы, подтверждающие длительное добросовестное использование, ранее полученное решение о распределении гаража, ранее полученные документы технической инвентаризации и другое. Регионы вправе утверждать дополнительные перечни документов, которые позволят приобрести право на землю под гаражом.

Уполномоченный орган в случае принятия положительного решения самостоятельно направляет в Росреестр необходимые документы. При этом одновременно регистрируются права гражданина как на гараж, так и на земельный участок, на котором он расположен.

Также законом решается вопрос предоставления права гражданам, в том числе инвалидам, на использование земельных участков для размещения гаражей, являющихся некапитальными сооружениями. Для этого органы местного самоуправления должны будут утвердить схему размещения таких гаражных объектов. Для инвалидов услуга будет бесплатна,

В законе также предусмотрена норма, наделяющая региональные власти и муниципалитеты полномочиями по обеспечению выполнения кадастровых работ и комплексных кадастровых работ в отношении объектов, попадающих под "гаражную амнистию". Это позводит снизить финансовую нагрузку на население.

Ограничение комиссии при переводах

С 1 мая переводы в Системе быстрых платежей до 100 тыс. рублей в месяц должны осуществляться банками без взимания платы.

При переводе свыше этой суммы в месяц предельное значение комиссии составляет не более 0.5% от суммы перевода, но не более 1 500 руб.