

ТОП-10 СОБЫТИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО И МИГРАЦИОННОГО ПРАВА

11.01.2016

НОВОСТИ КОМПАНИЙ

СТАТЬИ



2015 год был богат на события в сфере трудового и миграционного права. Для компаний были как хорошие новости, так и события со знаком минус. В этой статье – о наиболее важных событиях.

Александр Коркин, руководитель группы практики трудового и миграционного права компании «Пепеляев групп», Санкт-Петербург; канд. юрид. наук

1. Ужесточение ответственности за нарушения трудового законодательства

1 января 2015 г. вступили в силу поправки к Кодексу РФ об административных правонарушениях (Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ), усиливающие ответственность за нарушения трудового законодательства. Введены дополнительные составы (чч. 2-3, 5 ст. 5.27, ст. 5.27.1, ст. 14.55, ч. 23 ст. 19.5), предусматривающие повышенные санкции. Так, ст. 5.27.1 КоАП устанавливает штрафы до 200 000 рублей за нарушение требований охраны труда. Увеличился срок давности привлечения к административной ответственности за такие нарушения – с 2 месяцев (что позволяло избегать административной ответственности по большинству эпизодов) до 1 года (следует ожидать увеличения количества штрафов). Расширяется практика мультипликации штрафов, когда по итогам одной проверки выносятся несколько постановлений о привлечении к административной ответственности (что раньше в практике государственных инспекций труда встречалось довольно редко). Правомерность такого подхода не так давно подтвердил Верховный Суд в ряде решений по конкретным делам (например, Постановление от 15.08.2014 № 60-АД14-16). И инспекции труда теперь нередко штрафуют отдельно за каждое выявленное нарушение, даже если это выявилось в ходе одной проверки. Можно получить штрафы за разные нарушения (например, штраф за отсутствие в трудовом договоре обязательных условий и штраф за несвоевременную выплату заработной платы), а можно – за однотипные нарушения применительно к каждому работнику, в отношении которого допущено нарушение (например, при отсутствии аттестации или специальной оценки условий труда на рабочем месте).

2. Подготовка к вступлению в силу Закона о заемном труде

1 января 2016 г. вступает в силу т. н. Закон о заемном труде (Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), которым запрещается использование заемного труда, но при этом допускается предоставление труда работников (персонала). В связи с принятием этого закона многие крупные и средние компании вынуждены пересматривать условия привлечения сотрудников, направляемых третьими лицами. Во-первых, вводится ограничение по лицам, которые вправе будут предоставлять персонал. Это право получают только

аккредитованные Рострудом частные агентства занятости и компании, связанные по различным основаниям с принимающей компанией. Чтобы воспользоваться опцией направления сотрудников между «связанными» компаниями, необходимо принятие отдельного федерального закона, который пока находится в стадии разработки. Во-вторых, серьезно ограничивается число случаев, когда возможно предоставление сотрудников агентствами занятости. По большому счету для бизнеса применимы лишь два основания – для замены своих временно отсутствующих сотрудников или в связи с заведомо временным расширением производства на срок до девяти месяцев. Как показывает практика, большинство сотрудников, которые в настоящее время предоставляются агентствами, с 2016 г. не смогут работать в рамках договоров предоставления персонала. В связи с этим компаниям уже сейчас необходимо определиться с тем, каким образом изменять взаимодействие с агентствами и другими подрядчиками, направляющими своих сотрудников для работы на территории компании. Здесь возможны разные варианты: а) заключение трудовых или гражданско-правовых договоров напрямую с привлекаемыми сотрудниками, б) изменение порядка взаимодействия и договора предоставления персонала с учетом новых требований – в случае продолжения сотрудничества по модели предоставления персонала либо в) переход к договорам оказания конкретных услуг/выполнения работ с соответствующим изменением договоров и бизнес-процессов – например, если компания намерена вместо предоставления персонала на линию упаковки заказывать работы по упаковке определенного объема продукции.

3. Расширение перечня стран, граждане которых могут работать в России без разрешения на работу и патента

1 января 2015 г. вступил в силу Договор о Евразийском экономическом союзе, который предоставляет работникам стран-участниц договора право работать в других государствах без учета национальных мер по защите рынка труда. Договор был подписан между Россией, Беларуссией и Казахстаном. Затем к договору присоединились Армения и Киргизия. Гражданам указанных государств для работы в России не требуются разрешения на работу и патенты, применяются и другие послабления в части требований миграционного законодательства.

4. Вступление в силу главы Трудового кодекса РФ о труде иностранцев

Первый год действует новая глава ТК РФ, регулирующая трудовые аспекты работы иностранцев (Федеральный закон от 01.12.2014 № 409-ФЗ, вступил в силу 13.12.2014). Эта глава поставила точку во многих спорных моментах, по которым не было согласованной позиции даже между федеральными ведомствами. Теперь срочный трудовой договор с иностранцем может быть заключен лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. То есть по общему правилу заключается договор на неопределенный срок (ч. 5 ст. 327.1 ТК). Определены дополнительные требования к содержанию договора с иностранным работником (ст. 327.2 ТК). Установлен порядок и сроки отстранения от работы и увольнения иностранных граждан в случае истечения или аннулирования документов, предоставляющих право на работу в России (ст.ст. 327.5, 327.6 ТК). Так, при истечении срока действия разрешения на работу или патента работник должен быть отстранен от работы, а если в течение месяца действующее разрешение или патент не появится, работник подлежит увольнению.

5. Разъяснения Верховного Суда по вопросам трудовых отношений с руководителями компаний

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» не решило всех накопленных в практике вопросов. Однако есть и важные разъяснения. Так, пленум

указал, что отказать в выплате золотого парашюта или снизить его размер можно лишь при установлении факта злоупотребления правом или нарушения законных интересов работодателя, других работников или третьих лиц. Особое значение имеет позиция о том, что невыплата руководителю выходного пособия не влияет на оценку законности самого увольнения. Такой подход должен применяться и к другим случаям увольнения работников. Вопросы подведомственности споров по искам компании к руководителю о взыскании убытков так и не решены. Сейчас такие требования рассматривают как арбитражные суды, так и суды общей юрисдикции, хотя в силу положений АПК РФ и особого правового статуса руководителя разрешением таких споров должны заниматься арбитражные суды.

6. Расширение оснований для восстановления пропущенного работником срока обращения в суд

Определение Верховного Суда от 09.02.2015 г. № 5-КГ14-153 способно изменить сложившуюся в судах практику. Как правило, суды отказывали в исках, если иск, поданный с нарушением подсудности, возвращался судом, а в «нужный» суд работник обращался с пропуском установленного законом срока (1 месяц по спорам об увольнении, 3 месяца – по остальным спорам). Верховный Суд указал, что при решении вопроса об уважительности причин пропуска обращения в суд нужно учитывать время, в течение которого иск находился на рассмотрении ненадлежащего суда, до момента его возврата работнику. Уже есть случаи, когда работники по несколько раз подают иски о восстановлении на работе с нарушением правил о подсудности, а суды при восстановлении на работе взыскивают компенсацию за вынужденный прогул, в том числе за время, когда иск ходил по разным судам. Очевидно, что этот период вынужденного прогула работодатель оплачивать не должен, поскольку не может отвечать за ошибку работника в выборе места рассмотрения дела.

7. Упрощение документооборота по командировкам

С января 2015 г. отменены командировочные удостоверения и служебные задания (Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 № 1595). Также исключена обязанность компаний вести журналы учета командированных работников (Постановление Правительства РФ от 29.07.2015 № 771). Для направления в командировку достаточно

письменного решения работодателя. А сроки нахождения в командировке определяются по проездным документам. Отрадно, что Минтруд, являющийся инициатором этих изменений, не останавливается на достигнутом и планирует смягчение других излишних формальностей для работодателей. Ведомство предлагает освободить микропредприятия от обязанности принимать локальные нормативные акты и ослабить для малого бизнеса требования по охране труда.

8. Обязательное применение профессиональных стандартов

В июле 2016 г. вступит в силу Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ. Согласно этому закону работодатели обязаны будут применять профессиональные стандарты в той части, в которой требования к квалификации работника установлены нормативными правовыми актами РФ. Требование сформулировано не совсем четко, но из буквального толкования следует, что если, к примеру, по закону о бухучете главный бухгалтер страховой компании должен иметь высшее образование, то профстандарт обязателен к применению именно в части требований о наличии высшего образования. Оснований для расширительного толкования пока нет. На данный момент принято более 500 профстандартов, планируется принять еще несколько сотен[1].

9. Выходное пособие нельзя установить в соглашении о расторжении трудового договора? Одиозных решений в практике Верховного Суда РФ в 2015 г. было меньше, чем в предыдущие годы. Однако не обошлось и без ошибок. В Определении от 10.08.2015 г. № 36-КГ15-5 судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ указала, что ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ не предусматривает права сторон трудового договора установить выходное пособие в соглашении о расторжении трудового договора. А поскольку соглашение о расторжении трудового договора не является трудовым договором, работодатель может не выполнять условие о выплате выходного пособия, установленное соглашением, заключенным с работником при увольнении. Такой вывод не согласуется с природой соглашения о расторжении трудового договора (которое, конечно, не устанавливает какого-то отдельного обязательства, регулируя именно трудовые отношения), нарушает принцип свободы трудового договора, идет вразрез с практикой самого Верховного Суда, который не раз признавал соглашения о расторжении трудового договора его неотъемлемой частью, и,

наконец, противоречит разъяснениям Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21. Остается надеяться, что нижестоящие суды не воспримут эту позицию.

10. Работники могут требовать банкротства работодателя

Федеральным законом от 29.06.2015 г. № 186-ФЗ работникам предоставлено право требовать банкротства компании при наличии долгов по заработной плате. Минимальная сумма долга, дающая право на предъявление требований, – 300 000 рублей, причем допускается объединение требований нескольких работников. Заявление принимается арбитражным судом к рассмотрению при наличии вступившего в законную силу решения суда о взыскании долга. Процедура довольно сложна для работников, поэтому не следует ожидать вала заявлений о банкротстве. Однако этот инструмент может быть использован как дополнительный рычаг давления на компанию.

[\[1\]](#) О разработке профессиональных стандартов для юристов читайте в одном из ближайших номеров Legal Insight.

НОВОСТИ КОМПАНИЙ

СТАТЬИ