ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

664007, г. Иркутск, ул. Декабрьских Событий, 88
тел. (8-3952) 20-40-78; факс (8-3952) 20-41-38
e-mail:irkutsk_tk@mail.ru www.profedu38.ru

И Н Ф О Р М А Ц И Я

14 сентября 2020 года город Иркутск

Обзор изменения законодательства

1. В 2020 году одним из существенных изменений, касающихся трудовых правоотношений, является введение электронных трудовых книжек. Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит термина «электронная трудовая книжка». Однако анализ частей первой и второй статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации позволяет прийти к выводу, что электронная трудовая книжка – это совокупность сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (в том числе сведения о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора), хранящаяся в информационных ресурсах Пенсионного Фонда Российской Федерации.

При этом в нормативных правовых актах Пенсионного Фонда Российской Федерации также нет толкования термина «электронная трудовая книжка». Из раздела 3 постановления Правления Пенсионного Фонда Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 730п «Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений» следует, что электронные трудовые книжки - это файлы внутреннего информационного обмена, содержащие сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (раздел 3.1, таблицы 4-9).

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает немедленного отказа от трудовых книжек в привычном бумажном формате. И с 1 января 2020 года одновременно существует два основных документа о трудовой деятельности и трудовом стаже работника: трудовая книжка установленного образца и сведения о трудовой деятельности работника.

В течение 2020 года (до 31 декабря 2020 года включительно) исключительно работнику принадлежит право сделать выбор и подать работодателю соответствующее письменное заявление: либо о продолжении ведения его бумажной трудовой книжки, либо о новом формате ведения трудовой книжки – электронном. Форма такого заявления законодательством не предусмотрена.

Переход к электронному формату сведений о трудовой деятельности добровольный и осуществляется только с согласия работника.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, может в любой момент передумать и отказаться

от ее ведения. В тоже время обратной возможности не предусмотрено: решение работника о переходе на исключительно электронный формат ведения сведений о его трудовой деятельности носит необратимый характер.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2020 года № 1017 внесены поправки в 55 нормативных актов в связи с изменениями в законодательстве, связанными с переходом на электронные трудовые книжки. Изменения носят технический характер и заключаются в том, что те акты, где ранее упоминалась необходимость использования трудовой книжки, дополнены упоминанием о сведениях о трудовой деятельности.

В письме Минтруда России от 16 июня 2020 года № 14-2/ООГ-8465 содержаться разъяснения о том, что работодатель не обязан выдавать работникам, не отказавшимся от ведения трудовой книжки, сведения о трудовой деятельности.

Согласно статье 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя. Однако это правило не распространяется на случаи, когда на работника ведется трудовая книжка. То есть получить сведения о трудовой деятельности у работодателя по форме СТД-Р могут только те работники, которые отказались от ведения их трудовой книжки в бумажном формате.

В письме отмечается, что обязанность работодателя выдать информацию о трудовой деятельности работника, выбравшего ведение трудовой книжки, по форме СТД-Р не предусмотрена. Вместе с тем, такой работник может получить сведения о трудовой деятельности в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном Фонде России или на едином портале государственных и муниципальных услуг по форме СТД-ПФР.

2. Федеральным законом от 31 июля 2020 года № 261-ФЗ внесены изменения, вступившие в силу 11 августа 2020 года и закрепившие в статье 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации право работников от 40 лет на ежегодное освобождение от работы для диспансеризации.

Для данной категории работников предусматривается освобождение от работы один раз в год на один рабочий день в связи с прохождением диспансеризации. При этом сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Действующие гарантии для работников предпенсионного возраста и работников, которым назначена пенсия, при прохождении диспансеризации сохраняются. Напомним, по общему правилу работники, не относящиеся к указанным категориям, имеют право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года.

Также в указанную статью внесено дополнение, по которому локальным нормативным актом организации для всех работников может быть установлена обязанность предоставлять работодателю медсправки, подтверждающие прохождение диспансеризации в день освобождения от работы.

Медицинская организация должна выдать работающему гражданину справку о диспансеризации (в произвольной форме) в день ее прохождения в соответствии с порядком выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденным Минздравом России.

3. Федеральные законы от 13 июля 2020 года № 210-ФЗ и № 203-ФЗ, вступившие в силу 13 августа 2020 года, изменили порядок сохранения за работниками заработка при сокращении или ликвидации организации.

В соответствии с новой редакцией статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации при ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством. Также в заявлении о ликвидации теперь необходимо будет подтверждать, что произведены все выплаты, предусмотренные трудовым законодательством для работников, увольняемых в связи с ликвидацией юридического лица. Таким образом, организациям фактически запретили завершать процедуру ликвидации, пока не будут произведены все связанные с ликвидацией выплаты работникам.

Также для работников установлен срок для обращения к работодателям за выплатой среднего заработка на период трудоустройства. Такое обращение в отношении каждого отдельного месяца периода трудоустройства работник может подать в письменной форме не позднее 15 рабочих дней с момента окончания соответствующего месяца. Причем эта норма касается уволенных как в связи с ликвидацией, так и в связи с сокращением. У работодателя будет 15 календарных дней с момента обращения работника на то, чтобы осуществить выплату. Ранее работник не был ограничен по срокам обращения за указанной выплатой.

Работодателям также предоставлена возможность взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка, а для районов Крайнего Севера и приравненных к нему местностях – пятикратного месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй или последующие месяцы со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

4. Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 14 июля 2020 года № 35-П Ф, отметил, что, как правило, требование о компенсации морального вреда предъявляется в суд заинтересованным лицом одновременно с требованием, из которого оно вытекает, а возможность его удовлетворения зависит от установления судом в том же судебном процессе оснований для удовлетворения основного требования. Вместе с тем в случаях, когда требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения имущественных или иных прав, именно заинтересованному лицу принадлежит право выбирать, обращаться ли ему в суд с соответствующим иском одновременно с требованием о защите нарушенных прав или по отдельности. Следовательно, работник не лишен возможности обращаться в суд с таким иском уже после разрешения судом индивидуального трудового спора, в том числе и после вступления в законную силу решения суда, которым требование работника о восстановлении нарушенных трудовых прав было удовлетворено.

Когда требования о восстановлении нарушенных трудовых прав и о компенсации причиненного таким нарушением морального вреда заявляются работником раздельно, применение к последним сроков, предусмотренных статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, фактически может привести к тому, что на момент вступления в законную силу судебного решения, установившего факт нарушения прав работника и, соответственно, свидетельствующего о правомерности

предъявления требования о возмещении морального вреда, удовлетворение этого требования станет невозможным.

В итоге суд признал часть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации противоречащей Конституции Российской Федерации в той мере, в какой она не определяет 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 предписано внести в действующее правовое регулирование изменения, направленные на установление такого срока.

Пока этого не сделано, требование о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав, может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав с соблюдением сроков, предусмотренных частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, либо в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Председатель
Иркутской областной организации
Общероссийского Профсоюза образования В. Г. Федосеева

Исп.: А. Ю. Хромов
Тел.: (3952) 205 321