

## Дайджест изменений трудового законодательства

Короткий обзор последних наиболее важных законодательных изменений в сфере труда экспертно представит преподаватель кафедры трудового и предпринимательского права, кандидат юридических наук, доцент Наталья Минкина.

### *Об установлении нерабочих дней в мае текущего года*



Согласно Указу Президента Российской Федерации № 242 от 23.04.2021 «Об установлении на территории России нерабочих дней в мае 2021 г.» <http://www.garant.ru/files/5/5/1458955/0001202104230014.pdf> с 4 по 7 мая включительно объявлены в стране нерабочими днями с сохранением за работниками заработной платы. Инициатором введения очередных нерабочих дней стал Роспотребнадзор, и речь не идет о новом локдауне в стране. Данная мера об установлении нерабочих дней, предпринятая по аналогии с прошлым годом в период пандемии, направлена на сохранение тенденции сокращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID – 19) и укрепления здоровья граждан.

Глава государства, реализуя свои полномочия и руководствуясь ст. 80 Конституции, также в упомянутом документе указал на то, что органы публичной власти, иные органы и организации должны определить численность служащих и работников, которым предстоит обеспечивать функционирование этих органов и организаций в период с 1 по 10 мая 2021 года включительно. Очевидно, что это, в первую очередь, касается организаций, обеспечивающих жизнедеятельность населения. Кроме того, это означает, что Министерства в стране могут дать соответствующие указания подведомственным им организациям, а Роструд ориентировать посредством официальных разъяснений данного Указа Президента в ближайшее время, как указывается в СМИ:

<https://www.rbc.ru/rbcfreenews/6082abb49a79470c3fc80ee7> Данным разъяснениям и указаниям следует придавать особое юридическое значение по причине того, что Трудовым кодексом нерабочие дни не подлежат регулированию.

При этом напомним, что праздничными нерабочими днями в мае в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации являются: 1 мая (Праздник Весны и Труда) и 9 мая (День Победы). При стандартной 5-дневной рабочей неделе они совпадают с выходными днями работников, по этой причине переносятся соответственно на 3 и 10 мая, что обеспечивает большинству россиян продолжительные в своей совокупности выходные, праздничные и нерабочие дни в мае.

### **Эксперимент по применению электронных документов, связанных с работой, продолжается**

В прошлом году в стране на основании Федерального закона № 122-ФЗ от 24.04.2020 «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой»:

<http://ivo.garant.ru/#/document/73944977/paragraph/1:0> введен

соответствующий пилотный проект. Предполагалось, что срок его действия продлится с 05.05.2020 по 31.03.2021. Однако Федеральным законом № 53-ФЗ от 24.03.2021 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

<http://ivo.garant.ru/#/document/400488885/paragraph/1:1> эксперимент дополнительно продлен по 15.11.2021.

Участие в эксперименте работодателей, работников и лиц, поступающих на работу, является *добровольным*, поэтому желающие к нему могут присоединиться согласно установленному сроку. Основной *целью проводимого эксперимента* является подготовка предложений о внесении изменений в трудовое законодательство и (при необходимости) в законодательство Российской Федерации о занятости населения в части использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой, что планируется сделать в конце текущего года, если проект не продлят заново.

На сегодняшний день проект позволяет определить и в реальности начать формирование условий для использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой, включая обмен информацией в форме электронных документов, связанных с работой, между работодателем, работником и лицом, поступающим на работу, прежде всего, с использованием *электронных цифровых подписей*. При этом важно, что эксперимент проводится в отношении документов, связанных с работой, перечень которых *работодатель утверждает самостоятельно* с учетом положения о порядке проведения эксперимента. Но он *не проводится в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников* (ст. 66.1 Трудового кодекса российской Федерации). Эти вопросы, исключенные из эксперимента, подлежат отдельной правовой регламентации, унифицировано определенной в стране нашим законодателем.

Также следует обратить внимание, что *участниками указанного эксперимента не могут быть*: дистанционные работники (глава 49.1 Трудового кодекса) и работники, направляемые временно работодателями к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) в порядке, установленном главой 53.1 кодекса.

Таким образом, по итогам обозначенного очередного эксперимента в стране ожидаются изменения трудового законодательства, направленные на поэтапную цифровизацию трудовых отношений и связанных с ними отношений.

### **Изменения об отпусках многодетным работникам**

Федеральным законом № 34-ФЗ от 09.03.2021:

<http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1449682/> существенно изменена редакция ст. 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации, где предусматривается с 2018 года очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим 3-ех и более детей. С 20.03.2021 отмеченной нормой работникам, являющимся многодетными, устанавливаются гарантии на получение в приоритетном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время. При этом данным правом теперь могут воспользоваться *работники с 3-емя и более детьми до 18 лет при условии, что младший ребенок не достиг 14 лет*. Ранее на отпуск в любое время имели право многодетные работники, у которых возраст всех их детей не превышал 12 лет.

Как видно, изменение Трудового закона связано с *усилением дополнительных социальных гарантий многодетным работникам*. Причем, данная гарантия действует и распространяется на каждого из работающих по трудовому договору родителей, что позволит обеспечить семейный отдых в удобное для них время.

### **Новые возможности по компенсации морального вреда**

14.07.2020 постановлением Конституционного Суда Российской Федерации № 35-П ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса признана не соответствующей Конституции страны в той мере, в какой она не содержит указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав. На этом основании законодательные органы власти разрабатывали изменения закона, которые позволят выявленный судом пробел заполнить должным образом. Итогом их работы стал Федеральный закон № 74-ФЗ от 05.04.2021 «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации»: <http://base.garant.ru/400541613/>. Его положения вступили в силу с 16.04.2021. В новой действующей редакции ст. 392 Трудового кодекса теперь предусматривается *2 возможности – способа компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя*. При наличии спора о компенсации морального вреда,

причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд *1) одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо 2) в течение 3-ех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.*

Если ранее работнику рекомендовалось полно продумывать исковое заявление в суд, без потери в нем требования в части взыскания морального вреда, то в настоящее время в связи с уточнением порядка реализации права работником по взысканию морального вреда (по причине испытанным им нравственных страданий после неправомерных действий или бездействия работодателя) судебная практика будет меняться. Теперь допускается возможность после удовлетворения основного иска работника (полностью или частично) очередное его обращение в суд за взысканием морального вреда. Данное новшество не вполне однозначно. Объективно оценивая ситуацию, оно способно привести к дополнительной нагрузке на суды в нашей стране. Но вместе с тем, бесспорно направлено на защиту прав работников. И им следует знать свои новые возможности, предусмотренные на законодательном уровне.