

RUSSIAN DESK

Изменения в трудовом и миграционном законодательстве — итоги 2018 года

Ниже приведен обзор ряда изменений в сфере трудового и миграционного законодательства 2018 года, наиболее важных для бизнеса с нашей точки зрения, а также рекомендации, как действовать по новым правилам в 2019 году.

Трудовое законодательство

РАСЧЕТ КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

В случае, когда у работников к моменту увольнения накапливаются неиспользованные дни отпуска, работникам положена выплата компенсации при увольнении в соответствии со ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – “ТК РФ”).

Однако, российские суды при рассмотрении споров о выплате компенсации за неиспользованный отпуск в течение последних нескольких лет зачастую ссылались на ст. 9 Конвенции № 132 Международной организации труда (далее – “МОТ”) “Об оплачиваемых отпусках”, в соответствии с которой непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска – не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

С учетом трехмесячного срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, суды приходили к выводу, что по истечении 21 месяца (18+3) после окончания года, за который должен был быть предоставлен отпуск, работник теряет право на обращение в суд с требованием о выплате компенсации в связи с пропуском срока на такое обращение. В результате суды отказывали работникам в выплате компенсации за неиспользованный отпуск, хотя ни ТК РФ, ни конвенция МОТ таких последствий прямо не предусматривали.

Конституционный суд поставил точку в споре, указав в своем постановлении от 25.10.2018 № 38-П, что ни закон, ни Конвенция МОТ не затрагивают право работника на получение денежной компенсации и более того, ст. 127 ТК РФ прямо и недвусмысленно указывает на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные

отпуска и тем самым предполагает безусловную реализацию работником права на отпуск в полном объеме. При этом Конституционный суд отметил, что требование о выплате компенсации может быть заявлено работником в течение одного года с даты увольнения в соответствии с ч. 2 ст. 392 ТК.

В то же время, Конституционный суд указал, что ст. 127 ТК РФ направлена на обеспечение работнику права на отдых и не должна рассматриваться в качестве законного способа накопления отпуска для дальнейшего получения компенсации. При рассмотрении соответствующих споров судам необходимо оценивать, в том числе, причины, по которым работник не воспользовался своевременно правом на отпуск, факты нарушения данного права со стороны работодателя, а также возможности злоупотребления со стороны работника при оформлении отпуска или фактического использования отпусков, формально не предоставленных работнику. Данная оговорка призвана ограничить возможности злоупотребления со стороны работников (особенно руководителей) правом на компенсацию неиспользованного отпуска.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ВЫХОДНОГО ДНЯ ДЛЯ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ

С 01.01.2019 ТК РФ дополнен статьей 185.1, согласно которой работники получают право освобождения от работы для прохождения диспансеризации с сохранением средней зарплаты и места работы.

По общему правилу работники вправе использовать для этих целей один день каждые три года, а пенсионеры и сотрудники предпенсионного возраста – два дня каждый год.

Работник будет освобождаться от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, направленного работодателю. При этом конкретные дни освобождения от работы подлежат согласованию с работодателем.

ОЧЕРЕДНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА МНОГОДЕТНЫМИ РОДИТЕЛЯМИ

С 22 октября 2018 года работники с тремя и более детьми в возрасте до 12 лет могут использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное время. Соответствующие поправки были внесены в ТК РФ Федеральным законом от 11.10.2018 № 360-ФЗ. Ранее такие работники могли использовать ежегодный оплачиваемый отпуск лишь на общих основаниях в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ВАКАНСИЙ ПРИ СОКРАЩЕНИИ

Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ работодатель при сокращении численности или штата работников обязан предложить сокращаемому работнику вакантные должности, которые соответствуют его квалификации или являются нижестоящими и которые работник может занимать с учетом его состояния здоровья. Аналогичная гарантия предусмотрена для работника, увольняемого по причине его несоответствия занимаемой должности в силу недостаточной квалификации.

Однако ТК РФ не содержит определения вакантной должности, в связи с чем на практике возникали споры о необходимости предложения в таких случаях работнику позиций временно отсутствующих работников, за которыми в соответствии с законом сохраняется место работы (например, работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком). В судебной практике встречались дела, при рассмотрении которых суды признавали должности, сохраняемые за временно отсутствующими работниками, вакантными и подтверждали обязанность работодателя предлагать такие должности сокращаемым работникам.

Конституционный суд в своем Определении от 17.07.2018 № 1894-О разъяснил, что у работодателя нет обязанности предлагать увольняемому работнику должности, сохраняемые за временно отсутствующими работниками, но между тем, закон не лишает работодателя права делать это по собственной инициативе.

НОВОЕ ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВНЕПЛАНОВЫХ ПРОВЕРОК ГИТ

Федеральным законом от 31.12.2017 № 502-ФЗ в ТК РФ внесено дополнительное основание для внеплановых проверок государственных инспекций труда (ГИТ). С 11 января 2018 таким основанием является, в том числе, поступление информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданского договора, фактически регулирующего трудовые отношения.

Соответствующая информация может быть получена ГИТ практически от любого лица – гражданина, юридического

лица, органа государственной власти или местного самоуправления, профсоюза или из средств массовой информации.

Целью данного нововведения является укрепление нормативной базы для борьбы с уклонением работодателей от заключения трудовых договоров с работниками и перевода отношений с работниками в гражданско-правовую плоскость. Данное изменение укладывается в логику проводимой в последние годы политики государства по “обелению” рынка труда. В таких условиях становится особенно важным проведение предварительного анализа отношений, возникающих между сторонами, для определения правильного и безопасного способа их оформления.

Миграционное законодательство

УТОЧНЕНИЕ ПОНЯТИЙ “ПРИНИМАЮЩАЯ СТОРОНА” И “МЕСТО ПРЕБЫВАНИЯ ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА”

В 2018 году произошло существенное изменение правил миграционного учета иностранных граждан. Федеральным законом от 27.06.2018 № 163-ФЗ, вступившим в силу 08.07.2018, были внесены изменения в Федеральный закон “О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации” в части определения понятий “принимающая сторона” и “место пребывания иностранного гражданина”.

Если ранее в качестве принимающей стороны могла выступать организация, в которой иностранный гражданин осуществлял трудовую деятельность, независимо от места его фактического проживания, то теперь принимающей стороной признается лицо, которое предоставляет иностранному гражданину помещение для фактического проживания.

Именно на приглашающей стороне лежит обязанность по постановке иностранного гражданина на миграционный учет. Таким образом, если иностранец арендует квартиру у частного лица, то именно это физическое лицо признается принимающей стороной и обязано поставить такого иностранца на миграционный учет. На практике в 2018 году сотрудники МВД зачастую требовали личного присутствия физического лица – принимающей стороны, отказываясь принимать документы от представителей по нотариально удостоверенной доверенности.

Соответственно, под “местом пребывания иностранного гражданина” теперь понимается только место его фактического проживания (место, регулярно используемое для сна и отдыха). В качестве места пребывания может выступать как жилое, так и нежилое помещение. Таким образом, иностранный гражданин может быть поставлен на миграционный учет по адресу работодателя, но только в случае фактического проживания по этому адресу.

Упомянутые изменения усложнили жизнь как компаниям, привлекающим иностранных работников, так и самим

работникам. Нередко, арендодатели – физические лица уклоняются от сдачи жилья в аренду иностранцам во избежание обязанности по постановке последних на миграционный учет.

В таком случае, работодатели могут сами заключить договор аренды с собственником – физическим лицом для обеспечения иностранного работника жильем и получения возможности самостоятельной постановки его на миграционный учет в качестве приглашающей стороны. Альтернативно можно предложить консультационную и организационную поддержку арендодателю при постановке иностранного работника на миграционный учет.

Для постановки иностранца на миграционный учет потребуются следующие документы:

- уведомление о прибытии иностранного гражданина;
- копия паспорта иностранного гражданина (полная копия);
- копия миграционной карты;
- оригинал паспорта лица, подающего уведомление о прибытии;
- доверенность на представление интересов юридического лица, являющегося принимающей стороной;
- оригинал и копия договора аренды помещения (предоставление данного документа рекомендуется МВД).

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОСНОВАНИЕ СНЯТИЯ ИНОСТРАНЦА С МИГРАЦИОННОГО УЧЕТА

С 10.08.2018 в соответствии с Федеральным законом от 29.07.2018 № 257-ФЗ появилось дополнительное основание для снятия иностранного гражданина с миграционного учета, а именно – факт убытия иностранного гражданина из места пребывания, подтверждаемый соответствующим уведомлением, которое принимающая сторона направляет в уполномоченный орган.

Данное основание позволит принимающей стороне самостоятельно снять иностранца с миграционного учета в случае, если он фактически покинул место пребывания, однако не был снят с миграционного учета (например, сменил место пребывания, не выезжая за пределы РФ и не вставая на миграционный учет по новому месту пребывания).

К сожалению, на момент подготовки настоящего обзора направление такого уведомления принимающей стороной невозможно, поскольку МВД разработало, но пока не утвердило его типовую форму.

НОВАЯ ОБЯЗАННОСТЬ ПРИГЛАШАЮЩЕЙ СТОРОНЫ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЁ НЕИСПОЛНЕНИЕ

На основании Федерального закона от 19.07.2018 № 216-ФЗ, вступившего в силу 16.01.2019, в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской

Федерации” внесена норма, обязывающая приглашающую сторону принимать меры по обеспечению соблюдения приглашенным иностранным гражданином порядка пребывания в России, в части:

- соответствия заявленной цели въезда фактически осуществляемой деятельности или роду занятий,
- обеспечения своевременного выезда за пределы РФ по истечении срока пребывания в Российской Федерации.

Перечень мер и порядок их применения должен быть установлен Правительством Российской Федерации и в настоящее время не принят. Однако, согласно опубликованному проекту постановления Правительства, разработанному МВД, такие меры будут включать в себя:

- вручение иностранному гражданину по прибытии в РФ под роспись уведомления о необходимости соблюдения цели въезда, срока пребывания в России и последствий их несоблюдения (нарушения);
- создание условий, при которых приглашенный иностранный гражданин фактически может осуществлять ту цель, которую заявил при въезде в Российскую Федерацию;
- заблаговременное бронирование и приобретение проездных документов, необходимых для выезда;
- уведомление МВД о несоблюдении цели въезда или нарушении срока временного пребывания.

Принятие перечисленных мер, в случае их утверждения, не будет представлять собой сложность для добросовестного работодателя, хотя и повлечет за собой увеличение объемов бумажной работы. Однако за непринятие таких мер, работодатель может быть привлечен к административной ответственности вплоть до штрафа в размере 500 тысяч рублей для юридических лиц. Соответствующая норма была внесена в Кодекс об административных правонарушениях Федеральным законом от 19.07.2018 № 215-ФЗ.

УТОЧНЕНИЕ ПОНЯТИЯ “ФИКТИВНАЯ ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ ПО МЕСТУ ПРЕБЫВАНИЯ”

Федеральным законом от 11.10.2018 № 366-ФЗ было уточнено понятие фиктивной постановки на учет по месту пребывания. Если раньше фиктивной могла признаваться постановка на учет только в жилом помещении, то теперь фиктивной может быть признана и постановка на учет в нежилом помещении.

Признаками фиктивности постановки на учет являются:

- предоставление недостоверных сведений или документов при постановке на учет;
- постановка на учет по месту пребывания без намерения фактически проживать по адресу постановки на учет, либо без намерения принимающего лица предоставлять помещение для проживания;

- постановка на учет по адресу организации, в которой иностранный гражданин не осуществляет трудовую (или иную) деятельность.

Данное изменение направлено на борьбу с недобросовестными юридическими лицами, которые регистрировали иностранных граждан по адресам своих офисов, и представляется запоздавшим, так как острота проблемы и так должна была снизиться в связи с новым требованием о фактическом проживании иностранцев по адресу миграционного учета. Тем не менее, упомянутое изменение должно приниматься во внимание работодателями, регистрирующими иностранных работников по адресу принадлежащих им нежилых помещений, особенно с учетом наличия уголовной ответственности за соответствующее нарушение.



Наталья Вильке

Юрист | Партнер
Глава Представительства
БАЙТЕН БУРКХАРДТ Санкт-Петербург
E-mail: Natalia.Wilke@bblaw.com



Алексей Яворский

Юрист
БАЙТЕН БУРКХАРДТ Санкт-Петербург
E-mail: Alexey.Yavorskiy@bblaw.com

Выходные данные

BEITEN BURKHARDT

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
(Издатель)
Ganghoferstraße 33 | D-80339 München
AG München HR B 155350/USt.-Idnr: DE-811218811

Подробная информация (контакты):
<https://www.beiten-burkhardt.com/index.php/en/imprint>

РЕДАКЦИЯ

Наталья Вильке | Юрист | Партнер
Алексей Яворский | Юрист

© БАЙТЕН БУРКХАРДТ Рехтсанвалтсгезельшафт мбХ.
Все права защищены, 2019.

ПРИМЕЧАНИЕ

Настоящая публикация не является юридической консультацией.
Если Вы больше не хотите получать информационные письма,
то Вы можете отказаться от рассылки, отправив письмо по адресу:
newsletter@bblaw.com (в теме письма просьба указать: "Отказ от рассылки") или проинформировав об этом фирму БАЙТЕН БУРКХАРДТ иным способом.

КОНТАКТЫ

МОСКВА

Турчанинов пер. 6/2 | 119034 Москва
Фальк Тишендорф | Адвокат | Партнер
Тел.: +7 495 2329635 | Факс: +7 495 2329633
Falk.Tischendorf@bblaw.com

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

ул. Марата 47-49 | лит. А | офис 402 | 191002 Санкт-Петербург
Наталья Вильке | Юрист | Партнер
Тел.: +7 812 4496000 | Факс: +7 812 4496001
Natalia.Wilke@bblaw.com