

ГАРАНТ Руководителю

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

КС напомнил о невозможности расширительного толкования термина «руководитель организации»

Определение Конституционного Суда РФ от 18 июня 2020 г. N 1341-О

В Конституционный Суд РФ поступила жалоба на неконституционность части первой статьи 273 ТК РФ, определяющей, что руководитель организации – это физическое лицо, которое осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Как указывал заявитель, по смыслу, придаваемому этой норме правоприменительной практикой, она включает в понятие «руководитель организации» заместителя руководителя организации. Так, например, сам заявитель был уволен с должности заместителя руководителя банка по п. 1 части первой ст. 278 ТК РФ (в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника).

КС РФ рассматривать жалобу отказался. Судьи заключили, что сама по себе оспариваемая норма прав заявителя не нарушает. Вместе с тем в определении отмечено, что по своему буквальному смыслу она не предполагает в рамках трудовых отношений отнесения к руководителям организаций лиц, на которых не возложено в установленном порядке выполнение функций единоличного исполнительного органа.

Напомнили в Конституционном Суде и о позиции Верховного Суда по данному вопросу. Так, из пункта 2 постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 N 21 следует, что действие норм главы 43 ТК РФ об особенностях регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа не распространяется на работников, осуществляющих руководство отдельными сферами деятельности организации, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации. Тем самым суды призваны учитывать, прибегая к функциональному критерию, разницу между руководством отдельными предметными сферами в деятельности организации, с одной стороны, и, с другой, руководством организацией как таковой, а также отличать руководство обособленными структурными подразделениями от руководства организацией в целом.

Подать заявление о переходе на налоговый мониторинг с 2021 года можно до 1 октября

Информация Федеральной налоговой службы от 23 июля 2020 года

Сообщается, что подать электронное заявление о переходе с 2021 года на налоговый мониторинг можно до 1 октября. Срок продлен на 3 месяца из-за ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.

К заявлению необходимо приложить:

- регламент информационного взаимодействия;
 - информацию о взаимозависимых лицах;
 - учетную политику для целей налогообложения;
- внутренние документы, регламентирующие систему внутреннего контроля организации.

К налоговому мониторингу могут присоединиться организации, чей объем годовых доходов составляет 3 млрд. руб., активов – 3 млрд. руб., а совокупная сумма исчисленных за год налогов – 300 млн. руб. С 2022 года планка упадет до 1 млрд. и 100 млн. руб. соответственно, что позволит присоединиться к программе большему количеству предприятий. Соответствующий законопроект уже подготовлен Минфином России.

Для заполнения декларации по НДФЛ доступны 7 коротких сценариев

Информация Федеральной налоговой службы от 18 августа 2020 года

Сообщается, как заполнить декларацию по форме 3-НДФЛ, если купил квартиру или сдал ее в аренду, буквально в три клика. Это возможно благодаря коротким сценариям, которые есть в Личном кабинете налогоплательщика. Достаточно выбрать подходящую ситуацию, пройти краткий опрос – и декларация, в том числе для получения налогового вычета, готова. Пока доступны 7 сценариев:

- 1) покупка недвижимости;
- 2) продажа имущества;
- 3) сдаче жилья в аренду;
- 4) взносы на инвестирование;
- 5) взносы на благотворительность;
- 6) оплата лечения;
- 7) оплата образования.

С функциональными возможностями и интерфейсом «Личного кабинета налогоплательщика для физических лиц» можно ознакомиться в демоверсии. В частности, добавлен раздел «Доходы», теперь в нем содержатся справки о доходах 2-НДФЛ, полученные от работодателя или другого налогового агента, расчеты по страховым взносам, а также сведения о дивидендах из декларации по налогу на прибыль организации.

Изменился порядок проведения специальной оценки условий труда

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 апреля 2020 г. N 213н

Минтруд скорректировал некоторые акты по вопросам специальной оценки условий труда.

Организации, проводящие оценку, обязаны получить в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) идентификационный номер предстоящей оценки и сообщить его работодателю до начала работ. Во ФГИС также передаются полное наименование работодателя, его ИНН и КПП.

Реализованы законодательные нормы о праве работника представлять замечания и возражения относительно результатов СОУТ на его рабочем месте.

Каким будет МРОТ в 2021 году?

Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ

Минтруд России подготовил проект приказа об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2020 года.

Размер прожиточного минимума для трудоспособного населения планируется установить на уровне 12 392 руб.

Напомним, что по размеру прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за II квартал 2020 года определяется МРОТ на 2021 год. Таким образом, МРОТ в следующем году может вырасти на 262 руб. (сейчас он составляет 12 130 руб. в месяц).

Нумерацию рабочих мест при проведении СОУТ нужно сохранять

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 февраля 2020 г. N 15-4/ООГ-347

Минтруд России в своем письме напомнил о требованиях к нумерации рабочих мест в рамках проведения специальной оценки условий

труда. Согласно п. 4 Инструкции по заполнению формы отчета о проведении СОУТ индивидуальный номер рабочего места должен состоять не более чем из 8 знаков (от 1 до 99 999 999). Аналогичные рабочие места обозначаются номером с добавлением прописной буквы «А».

При этом согласно ст. 18 Закона о СОУТ в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда объектом учета в отношении рабочего места, в том числе является индивидуальный номер рабочего места, который при внеплановой и (или) повторной специальной оценке условий труда должен полностью совпадать с первоначально указанным для данного рабочего места.

Закреплены три формулы расчета авансовых платежей за НВОС

Постановление Правительства РФ от 17 августа 2020 г. N 1250

Скорректированы правила исчисления и взимания платы за негативное воздействие на окружающую среду.

В частности, предусмотрено использование постановления Правительства РФ от 24.01.2020 N 39 о применении ставок платы за НВОС в 2020 году.

Приведены формулы для 3 вариантов расчета квартальных авансовых платежей. Выбранный способ на следующий год фиксируется в декларации о плате за НВОС за отчетный год.

Указано, что при внесении квартальных авансовых платежей декларация о плате за НВОС не представляется.

Поправки применяются к правоотношениям, возникшим с 1 января 2020 года.

Пониженные тарифы для субъектов МСП: заполняем расчет по страховым взносам

Письмо Федеральной налоговой службы от 27 июля 2020 г. N БС-4-11/12050@

В соответствии с Федеральным законом N 102-ФЗ с 1 апреля 2020 года для субъектов МСП в отношении части выплат в пользу физического лица, определяемой по итогам каждого календарного месяца как превышение над величиной МРОТ, применяются пониженные тарифы страховых взносов (15 % в совокупности).

Разъяснено, что при заполнении строки 001 приложения 1 к разделу 1 и приложения 2 к разделу 1 РСВ указывается код тарифа, применяемый плательщиком, согласно приложению N 5 к Порядку заполнения расчета.

Если в течение расчетного (отчетного) периода применялось более одного тарифа, то в расчет включается столько приложений 1 к разделу 1 (либо только отдельных подразделов приложения 1 к разделу 1) и приложений 2 к разделу 1, сколько тарифов применялось в течение расчетного (отчетного) периода (пункты 5.4, 10.1 Порядка заполнения расчета).

В связи с этим субъектами МСП, применяющими одновременно пониженные тарифы, установленные подпунктами 2, 5, 7 п. 2 ст. 427 НК РФ, в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу определенных категорий работников, в состав РСВ включаются подразделы приложения 1 к разделу 1 и приложения 2 к разделу 1 по коду тарифа плательщика «01», «20», а также подразделы приложения 1 к разделу 1 и приложения 2 к разделу 1 по соответствующим кодам тарифа в связи с применением пониженных тарифов страховых взносов в соответствии со ст. 427 НК РФ.

Можно ли зачесть отпускные за неиспользованные дни отпуска в счет оплаты следующего отпуска?

Определение Третьего КСОЮ от 08 июня 2020 г. по делу N 8Г-4171/2020[88-5340/2020]

На практике нередко возникают ситуации, когда уже оплаченный работнику отпуск в силу определенных обстоятельств (например, из-за временной нетрудоспособности работника или отъезда из отпуска) полностью или частично переносится на другой срок. Одна из трудностей, с которыми сталкиваются работодатели в таких случаях, – это судьба выплаченных работнику отпускных за не использованные им дни отпуска. Конечно, работник может добровольно вернуть их работодателю. Но что если работник делать этого не хочет? «Зачесть» эти суммы при выплате следующей заработной платы нельзя: это

фактически будет являться не предусмотренным статьей 137 ТК РФ удержанием (см. ответы с портала «Онлайнинспекция. РФ»).

Чаще всего специалисты предлагают такое решение. В силу ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Из буквального толкования данной нормы следует, что срок между датой выплаты работнику отпускных и датой ухода работника в отпуск не может быть менее трех дней, но максимальная продолжительность такого срока законом не установлена. Соответственно, выплаченные работнику отпускные можно считать просто заранее произведенной оплатой тех дней отпуска, которые будут предоставлены позднее. Работодателю нужно будет только пересчитать сумму отпускных исходя из актуального на момент предоставления отпуска расчетного периода для расчета среднего заработка и, при необходимости, осуществить работнику доплату.

Однако такой подход не всегда находит поддержку в судах. Так, недавно Третий КСОЮ рассматривал дело по иску о взыскании с работодателя суммы недоплаченных отпускных. Суть спора заключалась как раз в том, что работодатель при предоставлении работнику, ранее отозванному из отпуска, не использованных им в связи с этим дней отпуска, решил зачесть уже выплаченную ему ранее за эти дни сумму при определении размера отпускных. А несогласный с этим работник решил обжаловать действия работодателя.

Суды всех трех инстанций поддержали работника. Они исходили из того, что поскольку в случае отзыва работника из отпуска и последующего предоставления ему неиспользованной части отпуска в другое время изменяется расчетный период, исходя из которого производится исчисление среднего заработка для оплаты отпуска, то у работодателя возникает новое основание для оплаты отпуска и исчисления размера отпускных и не имеется оснований считать, что им уже исполнена обязанность по оплате.

Действия работодателя, осуществившего зачет ранее выплаченной суммы отпускных при последующем предоставлении неиспользованной части отпуска, являлись ничем иным, как удержанием из заработной платы.

Утвержден порядок электронного документооборота между ФНС и налогоплательщиками

Приказ Федеральной налоговой службы от 16 июля 2020 г. N ЕД-7-2/448@ (зарегистрирован в Минюсте России 19.08.2020)

ФНС утвердила единый порядок обмена электронными документами между ФНС и другими участниками налогового документооборота (налогоплательщиками и операторами ЭДО). Напомним, что сейчас правила обмена конкретными документами прописаны в многочисленных приказах ФНС (соответствующие пункты утратят силу с момента вступления в действие нового порядка).

Определены общие положения организации электронного взаимодействия по ТКС с применением усиленной квалифицированной электронной подписи (УКЭП):

- при направлении и получении налоговыми органами документов, предусмотренных НК РФ, а также уведомлений о представлении резидентами отчета о движении денег за рубежом,
- при представлении налогоплательщиками документов по требованиям налоговых органов и документов, указанных в конкретных пунктах и статьях НК РФ.

В процессе электронного документооборота также используются технологические электронные документы (подтверждение даты отправки, квитанция о приеме электронного документа и др.).

Установлено, что участники электронного взаимодействия проверяют поступление документов и технологических электронных документов не реже одного раза в сутки.

Процессуальные документы нельзя направить в налоговую через ЛКН

Письмо Федеральной налоговой службы от 28 июля 2020 г. N БВ-3-7/5492@

Налогоплательщик направил в УФНС России через ЛКН исковое заявление о признании недействительным решений налоговых органов.

Однако, подчеркивается в письме, личный кабинет налогоплательщика может быть использован для реализации налогоплательщиками и налоговыми органами своих прав и обязанностей, установленных НК РФ.

Процессуальные документы не входят в перечень документов (информации), сведений, передаваемых в налоговые органы через личный кабинет налогоплательщика. Их необходимо направлять в соответствии с АПК РФ.

Для рассматриваемой ситуации такой порядок предусмотрен ч. 3 ст. 125 АПК, согласно которой истец обязан направить другим лицам, участвующим в деле, копии искового заявления и прилагаемых к нему документов заказным письмом с уведомлением о вручении.

ФНС подготовила новые формы документов для регистрации юрлиц, ИП и КФХ

Проект Приказа Федеральной налоговой службы «Об утверждении форм и требований к оформлению документов, представляемых в регистрирующий орган при государственной регистрации...»

Разработаны новые формы документов для регистрации юридических лиц, ИП и крестьянских (фермерских) хозяйств. Также будут утверждены новые требования к оформлению документов, представляемых в регистрирующий орган при государственной регистрации.

Проект разработан с целью приведения форм и требований к оформлению документов в соответствие с произошедшими с 2014 года изменениями в законодательстве.

Так, например, в предусмотренной проектом новой форме N P15016 «Заявление (уведомление) о ликвидации юридического лица» учтено, что в заявлении теперь необходимо подтверждать, что произведены все выплаты, предусмотренные трудовым законодательством для работников, увольняемых в связи с ликвидацией юрлица. Такие изменения в ст. 21 Закона о государственной регистрации юрлиц вступили в силу на прошлой неделе – 13.08.2020, однако применяемая в настоящее время форма заявления таких данных не содержит.

Еще один пример. В июне прошлого года вступили в силу типовые уставы, на основании которых могут действовать ООО. При этом сведения о том, что ООО действует на основании типового устава подлежат указанию в заявлениях, представляемых на государственную регистрацию. Однако в существующих формах заявлений до сих пор не предусмотрена возможность сделать подобную отметку. Проектируемая форма N P11001 «Заявление о государственной регистрации юридического лица при создании» устраняет этот пробел.

Проектом предусмотрено, что действующие в настоящее время формы для госрегистрации, утвержденные приказами ФНС от 25.01.2012 N ММВ-7-6/25@ и от 09.06.2014 N ММВ-7-14/316@, будут упрощены.

Работник ушел в требовавший согласования отпуск за свой счет, не дожидаясь приказа работодателя: почему ВС не счел это прогулом? Определение Верховного Суда РФ от 22 июня 2020 г. N 13-КГ20-1-К2

Работница попросила предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы в связи с похоронами лица, не являвшегося ее близким родственником. При личном обращении к руководителю работница получила его устное согласие на предоставление ей отпуска без сохранения заработной платы. Тем не менее, отпуск так и не оформили, сотрудница уехала на похороны, а после возвращения на работу ее уволили за прогул. Полагая свое увольнение незаконным, работница обратилась в суд.

Суды первых трех инстанций исходили из того, что между работницей и работодателем не было достигнуто соглашение о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы, законных оснований и уважительных причин не присутствовать на рабочем месте в спорный период не было, поэтому работодатель обоснованно и законно уволил работницу за прогул. По мнению судов, регистрация заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы не свидетельствует о согласовании данного отпуска с руководителем организации.

Однако Верховный Суд РФ занял сторону работницы и пояснил, что в рассматриваемой ситуации имеются факты злоупотребления правом со стороны работодателя. Отпуск был устно одобрен работодателем, при этом при уходе в отпуск работница не ждала издания приказа о предо-

ставлении отпуска, достаточно было получить согласие генерального директора, что являлось сложившейся практикой в организации. Кроме того, заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы было подано за два дня до его начала, тем самым у работодателя имелось достаточно времени для уведомления работницы об отказе в удовлетворении ее заявления, что работодателем сделано не было.

Верховный Суд РФ обратил внимание на то, что неиздание работодателем приказа о предоставлении спорных дней отпуска прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны самого работодателя по надлежащему оформлению отпуска без сохранения заработной платы. Неблагоприятные последствия таких нарушений не могут быть возложены на работника и ущемлять его право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

В итоге решения судов нижестоящих инстанций отменены, дело направлено на новое рассмотрение.

Неполучение работником уведомления по почте о предстоящем сокращении является препятствием для увольнения

Определение Первого КСОЮ от 16 июня 2020 г. по делу N 8Г-6972/2020[88-9810/2020]

Работодатель принял решение о сокращении штата. В связи с отсутствием на работе работника, должность которого планировалось сократить, работодатель направлял по его месту жительства письменные уведомления о предстоящем сокращении с предложением имеющихся вакансий, которые работником не были получены и возвращены отправителю.

Спустя несколько дней (29.10.2018) был составлен акт, согласно которому датой уведомления о предстоящем увольнении следует считать 29.10.2018 – дату получения уведомления о невозможности вручения работнику телеграммы. Работодатель полагал, что исчерпал все возможные способы персонального уведомления сотрудника, а неполучение им корреспонденции по имеющемуся у работодателя адресу регистрации свидетельствует об отказе сотрудника от ознакомления с документами, касающимися процедуры сокращения его должности.

26.11.2018 письменное уведомление о предстоящем увольнении по сокращению штата все-таки было вручено работнику под подпись, но уволен он все равно был 29.12.2018 – по прошествии двух месяцев с даты составления акта о невозможности вручения работнику уведомления.

Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о законности увольнения работника. Однако кассационный суд указал на нарушение процедуры увольнения, пояснив при этом, что в период, когда работодатель направлял по месту жительства письменные уведомления, работник находился на больничном, на работу вышел 26.11.2018, тогда же и был уведомлен о предстоящем увольнении по сокращению штата персонально под подпись, а приказ об увольнении был издан 29.12.2018, т.е. до истечения гарантированного законом двухмесячного срока со дня предупреждения. В итоге суд апелляционный определение отменил, дело направил на новое рассмотрение.

Отметим, что в судебной практике нередко встречается мнение о том, что сам по себе факт неполучения адресованных работнику писем не свидетельствует о неисполнении работодателем обязанности по уведомлению сокращаемого работника о предстоящем увольнении и нарушении процедуры сокращения работника (см. определения Брянского облсуда от 12.03.2019 N 33-779/2019, Рязанского облсуда от 14.08.2019 N 33-2094/2019, Московского облсуда от 16.08.2017 N 33-25230/2017, Верховного Суда Республики Коми от 27.04.2017 N 33-2486/2017).

Возможно, в рассматриваемом случае на вывод суда повлиял именно факт нетрудоспособности работника во время направления ему работодателем уведомления.

Обнуление взносов в апреле – июне не освобождает от обязанности применения доптарифов «за вредность»

Письмо Минтруда России от 7 августа 2020 г. N 21-3/10/В-6512

В соответствии со ст. 3 Закона N 172-ФЗ для указанных в ст. 2 этого закона плательщиков страховых взносов в отношении выплат и иных

вознаграждений в пользу физических лиц, начисленных за апрель, май, июнь 2020 года, для исчисления страховых взносов по соответствующему виду страхования применяются нулевые тарифы страховых взносов на ОПС, ОМС и ОСС по ВНиМ.

При этом страховые взносы, предусмотренные статьями 428 и 429 НК РФ, установлены дополнительно (сверх основного тарифа). Факт и период уплаты указанных страховых взносов в соответствии с положениями ст. 428 НК РФ непосредственно влияют на определение периода работ во вредных (опасных) условиях труда, которые могут быть учтены ПФР для определения права физических лиц, занятых на таких видах работ, на досрочное назначение им страховых пенсий по старости. Страховые взносы, уплаченные в соответствии со ст. 429 НК РФ, являются непосредственным источником финансирования доплаты к пенсии членам летных экипажей, а также работников угольной промышленности, и направляются на выплату исключительно указанных доплат к пенсии.

Совокупный анализ положений Закона N 172-ФЗ и статей 428 и 429 НК РФ показывает, что нулевые тарифы действуют в отношении страховых взносов на ОПС, уплачиваемых по основному тарифу. Поэтому в отношении допвзносов положения ст. 3 Закона N 172-ФЗ не могут применяться.

Еще больше продавцов обязали принимать карты «МИР»

Информация Банка России от 24 июля 2020 года
Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 290-ФЗ

Торговые предприятия с годовой выручкой более 30 млн. рублей с 1 марта 2021 года будут обязаны принимать к оплате национальный платежный инструмент – карты «Мир», а с 1 июля этот порог снизится до 20 млн. рублей.

Кроме того, обязанность принимать оплату картами «Мир» распространена с 1 ноября 2020 года на организации и ИП – владельцев агрегатора информации о товарах (услугах), то есть владельцев «торговых площадок» (программ для ЭВМ и (или) сайтов) в сети «Интернет», принимающих оплату за предлагаемые на этих площадках товары.

Подготовлены изменения в правила заполнения СЗВ-СТАЖ

Проект Постановления Правления ПФР (подготовлен Пенсионным фондом РФ 12.08.2020)

Решено скорректировать постановление Правления ПФР от 06.12.2018 N 507п, которым утверждены формы персучета СЗВ-СТАЖ, ОДВ-1 и др. Необходимость изменений вызвана поправками, внесенными в 2020 году в законодательство из-за пандемии COVID-19.

Так, Федеральными законами N 172-ФЗ и N 102-ФЗ введены пониженные тарифы страховых взносов для отдельных категорий плательщиков. В связи с этим предлагается дополнить Классификатор параметров, используемых для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также электронный формат сведений кодами категорий застрахованного лица «МС», «ВПМС», «ВЖМС», «КВ», «ВПКВ», «ВЖКВ», разработанными совместно с ФНС.

Кроме того, Постановлением N 1191 определен перечень медработников, для которых с 1 января по 30 сентября 2020 года действует иной порядок исчисления страхового стажа. Проектом предусмотрено введение кода «ВИРУС» для заполнения сведений персучета в отношении медработников, занятых в медицинских организациях и их структурных подразделениях оказанием медицинской помощи пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 и подозрением на нее.

Работница через суд добилась равенства при распределении времени простоя

Решение Центрального райсуда г. Тулы Тульской области от 30 января 2020 г. по делу N 2-57/2020

Определение Тульского областного суда от 10 июня 2020 г. по делу N 33-1453/2020

Как следует из ст. 72.2 ТК РФ, под простоем в законе понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Каких-либо

указаний относительно того, как определяется состав работников, направляемых работодателем в простой, закон не содержит. В правоприменительной практике крайне популярен тезис о том, что простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации (см., например, определения Верховного Суда Республики Коми от 28.03.2019 N 33-2008/2019, Московского облсуда от 15.08.2018 N 33-24834/2018, Санкт-Петербургского горсуда от 14.06.2018 N 33-11664/2018, письмо Минтруда России от 24.05.2018 N 14-1/ООГ-4375, сборники памяток Роструда за январь 2019 года, май 2017 года).

Так, например, Самарский облсуд в 2018 году признал законным объявление простоя в отношении лишь одного из членов бригады, хотя работник считал это дискриминацией (определение от 21.08.2018 N 33-10081/2018).

И все же не всегда суды руководствуются этим принципом. Примером тому может служить спор, недавно рассмотренный судом в Туле. Работница, помимо прочего, требовала обязать работодателя прекратить дискриминационные действия. Выражались они, в частности, в неравномерном распределении времени простоя между работниками. Простой в спорный период был объявлен только в отношении трех из шести работников по одной должности (специалист магазина), причем продолжительность простоя для работников предусматривалась разная. Истица в суде требовала предоставить ей время простоя, равное среднему времени простоя на одного работника магазина.

Суд первой инстанции встал на сторону работницы. Работодатель не привел и не доказал наличие обстоятельств, позволяющих дифференцировано устанавливать период простоя для лиц, занимающих одинаковые должности в одном структурном подразделении. В связи с изданием приказов об объявлении простоя истица в большей мере, чем другие работники, была отстранена работодателем от выполнения трудовой функции. Несмотря на то, что работодатель оплатил период простоя, данное обстоятельство, все равно сказалось на размере заработной платы истицы, что не соответствует основным принципам правового регулирования трудовых отношений, позволяющим заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать справедливого вознаграждения за труд.

В итоге суд потребовал от работодателя исключения дифференцированного подхода при установлении времени простоя в отношении истицы. При обращении с апелляционной жалобой данный вывод суда первой инстанции работодатель решил не оспаривать.

ВС РФ: требование документации об обязательном присутствии исполнителя по месту нахождения заказчика в рабочие дни Закону N 44-ФЗ не противоречит

Определение ВС РФ от 10 августа 2020 г. N 307-ЭС20-10180

Заказчик – администрация городского поселения опубликовал в ЕИС извещение и документацию о проведении аукциона на право заключения контракта на оказание юридических услуг. Полагая, что положения документации в части требования об обязательном присутствии исполнителя по месту нахождения заказчика в рабочие дни (в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка заказчика) не соответствуют законодательству, ИП обратился в арбитражный суд с заявлением о признании недействительным решения заказчика об утверждении аукционной документации.

Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о неоснованности исковых требований, с чем согласился суд округа.

При этом суды исходили из того, что оспариваемые требования аукционной документации сформированы исходя из потребностей заказчика, необходимы для обеспечения эффективной работы органа власти и не создают ограничений круга участников аукциона и конкуренции на соответствующем товарном рынке.

Судья ВС РФ согласился с доводами нижестоящих судов и отказал в передаче кассационной жалобы на рассмотрение Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ.