**ПРАВОВЫЕ НОВОСТИ**

**Согласно [Постановлению Правительства РФ от 23.01.2023 N 69
"Об утверждении перечня видов предпринимательской деятельности в сфере перевозки пассажиров и багажа легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта, при осуществлении которых физическим лицом, регистрируемым в качестве индивидуального предпринимателя, представляется справка в регистрирующий орган о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям"](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2023-01-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_438034%2F&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank) с 1 марта 2023 г. устанавливается перечень видов предпринимательской деятельности в сфере перевозки пассажиров, при осуществлении которых представляется справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования**

В перечень включены в том числе: деятельность легкового такси и арендованных легковых автомобилей с водителем; перевозка пассажиров метрополитеном; регулярные перевозки пассажиров автобусами, троллейбусами, трамваями в городском и пригородном сообщении и др.

Реализованы положения Закона от 11.06.2022 N 156-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" и Федеральный закон "Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта".

**[Постановлением Правительства РФ от 24.01.2023 N 75 "О внесении изменений в перечень федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, в которые могут быть приняты лица, имеющие высшее образование, на конкурсной основе на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета по образовательным программам высшего образования (программам специалитета) в области искусств"](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2023-01-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_438199%2F&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank) расширен перечень вузов, в которые могут быть приняты лица, имеющие высшее образование, для получения второго (или последующего) высшего образования в области искусств за счет бюджетных средств**

В него включены:

ФГБОУ ВО "Российский государственный институт сценических искусств";

ФГБОУ ВО "Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова".

**[Приказом Министра обороны РФ от 19.12.2022 N 780 "Об определении Порядка осуществления ежемесячной социальной выплаты гражданам Российской Федерации, призванным на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации", зарегистрированным в Минюсте России 20.01.2023 N 72091)](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2023-01-24/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Flaw%2Freview%2Flink%2F%3Fid%3D208550372&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank)** **утвержден порядок осуществления ежемесячной социальной выплаты гражданам, призванным на военную службу по мобилизации.**

Гражданам, призванным на военную службу по мобилизации, дополнительно к денежному содержанию выплачивается ежемесячная социальная выплата в размерах, установленных подпунктами "а" и "б" пункта 1 Указа от 2 ноября 2022 г. N 788.

Сведения об осуществлении ежемесячной социальной выплаты, ее размере за текущий месяц и дате, по которую она произведена, указываются в денежном аттестате. Начало действия приказа - 03.02.2023.

**[Письмом Минэкономразвития России от 12.01.2023 N ОГ-Д24-144
"О рассмотрении обращения"](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2023-01-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_438077%2F&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank) разъяснены особенности выдачи в 2023 году предписаний об устранении выявленных в ходе контрольно-надзорных мероприятий нарушений.**

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. N 2516 "О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 г. N 336" ограничения для проведения внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий, внеплановых проверок продлены на 2023 год.

В связи с этим сообщается, что положения п. 7.1 постановления N 336, согласно которым предписание об устранении выявленных нарушений выдается контролируемому лицу исключительно в случае, если в ходе контрольно-надзорного мероприятия, проверки были выявлены факты нарушений, влекущих непосредственную угрозу причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью, возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, ущерба обороне страны и безопасности государства, также действуют и в 2023 году.

 **[Письмом Роспотребнадзора от 28.12.2022 N 09-22204-2022-40 «О субъектах осущ ествления федерального государственного контроля (надзора) в области защиты прав потребителей»](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2023-01-23/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_437819%2F&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank) рекомендуется самозанятым оформить "Уголок потребителя".**

Сообщается, в частности, что к физическим лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без государственной регистрации и относящимся к числу лиц, к которым применяется специальный налоговый режим (так называемые "самозанятые" граждане), не могут быть предъявлены со стороны контрольного (надзорного) органа требования по соблюдению нормативных правовых актов, являющихся предметом федерального государственного контроля (надзора) в области защиты прав потребителей.

При этом следует иметь в виду, что, если суд при рассмотрении гражданского дела по спору между физическими лицами посчитает возможным применить законодательство о защите прав потребителей, сочтя, что к ответчику применимы положения пункта 4 статьи 23 ГК РФ, соответственно потребитель сможет реализовать свои права, предоставленные Законом РФ от 07.02.1992 N 2300-1 "О защите прав потребителей", безотносительно к факту отсутствия у физического лица, нарушившего его права, государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

В этой связи, поскольку доведение до сведения покупателей обязательной информации о продавце обеспечивает основной принцип добросовестности осуществления деятельности, оформление так называемого "Уголка потребителя" рекомендуется.

**[Письмом от 11.01.2023 N ЗГ-3-11/125@ «О заполнении формы 6-НДФЛ»](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2023-01-23/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_437871%2F&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank)** **ФНС России разъяснила, в какие сроки необходимо уплатить НДФЛ при разных вариантах выплаты зарплаты за декабрь 2022 года и как заполнить декларацию 6-НДФЛ.**

С 1 января 2023 года дата фактического получения дохода в виде оплаты труда определяется как день выплаты дохода (перечисления на счет налогоплательщика в банке).

При этом налоговый агент обязан удержать НДФЛ при фактической выплате заработной платы за первую половину месяца, а также при ее выплате за вторую половину месяца.

С учетом изменений сообщается, как необходимо отразить выплаченные доходы работникам в декларации 6-НДФЛ в ситуациях:

- заработная плата за первую и вторую половину декабря 2022 г. выплачена в декабре 2022 г., НДФЛ удержан 30.12.2022, срок перечисления налога до 09.01.2023;

- заработная плата за первую половину декабря 2022 г. выплачена 30.12.2022, за вторую половину декабря 2022 г. - 16.01.2023. НДФЛ удержан при фактической выплате заработной платы за вторую половину декабря 2022 г. 16.01.2023. Срок перечисления налога - не позднее 30.01.2023.

**В письме от 20 января 2023 г. № 14-6/ООГ-296** **Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации сообщает, что в соответствии со статьей 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.**

Согласно части 1 статьи 136 Кодекса при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Предусмотренное указанной статьей право работника на извещение о составных частях заработной платы относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Порядок извещения о составных частях заработной платы устанавливается локальным нормативным актом работодателя.

Департамент считает, что извещение работника о составных частях заработной платы в электронном виде не будет соответствовать требованиям трудового законодательства за исключением случаев, когда в организации ведется электронный документооборот в соответствии со статьями 22.1-22-3 Кодекса.

**По** **[Информации Минцифры России от 19.01.2023 "Прием заявок на отсрочку для ИТ-специалистов в рамках весеннего призыва стартует 23 января"](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2023-01-23/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Flaw%2Freview%2Flink%2F%3Fid%3D208542247&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank)** **с 23 января на портале Госуслуг открыты форма заявления для ИТ-специалистов на отсрочку от срочной службы в армии.**

Информацию о себе теперь сможет заполнить сам сотрудник. Прием заявлений будет осуществляться с 23 января по 6 февраля.

Работодателю до 9 февраля необходимо будет проверить данные сотрудников, подтвердить их и отправить списки в Минцифры. От одной организации может быть несколько списков. С 1 апреля по 15 июля призывная комиссия будет принимать решения по отсрочке.

В перечне ключевых критериев, которым должны отвечать специалисты: высшее образование по специальности из перечня подпадающих под отсрочку, работа в аккредитованных ИТ-компаниях не менее 11 месяцев в период с 1 апреля 2022 года по 31 марта 2023 года. Компания должна быть аккредитована до 9 февраля 2023 года. Если стаж сотрудника меньше 11 месяцев, работодатель должен убедиться в том, что он устроился на работу в течение года после окончания учебы.

**[Суд восстановил работницу, которая после увольнения сообщила о беременности](https://login.consultant.ru/link/?req=opennews&id=21461" \t "_blank).**

В Определении 1-го КСОЮ от 22.11.2022 N 88-31045/2022 указано: сотрудницу приняли на работу с испытательным сроком. Она подала заявление об уходе 29 декабря до окончания этого срока. На следующий день сотрудницу уволили. После новогодних праздников бывшая работница попыталась отозвать заявление и представила справку о беременности. Работодатель лишь предложил другие ставки, но она от них отказалась. Три инстанции пришли к выводу о том, что сотрудница не хотела увольняться. Следовательно, ее нужно восстановить в должности. Они учли, что на момент подачи заявления об уходе работница была беременной, что могло повлиять на ее волеизъявление. Увольнение лишает женщину гарантий и компенсаций. Иного дохода, а также предложений о работе она не имела. Кроме того, работодатель ошибся: сотрудница не указала в заявлении дату ухода, а значит, с ней расторгли трудовой договор до того, как истек срок предупреждения об увольнении. Отметим, суды и [ранее](https://ondb.consultant.ru/news/15689/%22%20%5Ct%20%22_blank) вставали на сторону работниц, которые сообщили о беременности уже после того, как покинули должность.

## Определение 9-го КСОЮ от 08.12.2022 N 88-10853/2022 об ****увольнении по электронному заявлению.****

## Организация внедрила электронный кадровый документооборот. Сотрудник согласился перейти на эту систему. На основании заявления об увольнении с его электронной подписью работодатель расторг договор.

В суде сотрудник пояснил, что уходить не планировал. На его рабочем месте нет компьютера, а заявление за него отправил коллега, которого он попросил помочь заполнить в системе документы на оплату больничного.

**Мнение судов:**

Нельзя признать увольнение незаконным.

Электронная подпись в системе документооборота равнозначна обычной.

Нет доказательств, что сотрудник заблуждался насчет того, какой документ подписывает.

**Позиция кассации:**

Суды только формально проверили действительность подписи.

Они должны были выяснить, поступил ли сотрудник добровольно и осознанно, устанавливал ли работодатель причины подачи заявления, разъяснял ли последствия и трудовые права.

Следовало проверить, кто и с какого компьютера вводил коды доступа в личный кабинет. Уволенный утверждал, что он сообщал их коллеге, чтобы тот подал за него заявление на оплату больничного.

Дело направили на новое рассмотрение.

**Определение 2-го КСОЮ от 24.11.2022 по делу N 88-26970/2022 об изменении системы оплаты труда**

Работа экспедитора включала доставку корреспонденции и товаров. Он получал оклад и переменную часть зарплаты, в т.ч. надбавку за каждую доставку.

Сотрудника уведомили, что меняют систему оплаты. Вместо фиксированной суммы за каждую поездку решили установить почасовую ставку надбавки, а учет времени вести по GPS-трекеру.

Экспедитор отказался работать в новых условиях, и его уволили. Две инстанции поддержали организацию, но кассация решила иначе.

**Мнение судов:**

Работодатель выполнил правила изменения условий договора по ст. 74 ТК РФ.

Новшества внедрили по объективным причинам: для оптимизации трудового процесса и эффективности деятельности компании.

Доказали организационные и технологические изменения, переход на новую систему оплаты труда и мотивации работника. Сохранить прежние условия было невозможно.

**Позиция кассации:**

Введение учета рабочего времени по GPS-трекеру, которое влечет смену системы оплаты, нельзя считать организационными и технологическими изменениями.

Нет подтверждений, что новая система оплаты не ухудшит положение работника. Увольнение за отказ работать в измененных условиях незаконно.

## Определение 7-го КСОЮ от 22.11.2022 N 88-18727/2022 о ****компенсации за отпуск****

Истец успешно оспорил увольнение в суде. Работодатель должен был восстановить его в должности, оплатить время вынужденного прогула, но не сделал этого. За 7 месяцев вынужденного прогула накопился неиспользованный отпуск, истец решил взыскать компенсацию за него.

**Мнение судов:**

* Компенсацию взыскали, но не за весь период вынужденного прогула, а до момента трудоустройства к другому работодателю. С этого времени истец приобрел право на отпуск в новой организации.

**Позиция кассации:**

* Восстановление на работе влечет возврат трудовых прав, в том числе права на отпуск.
* Закон не определяет, что те или иные обстоятельства исключают выплату компенсации за неиспользованный отдых. Напротив, предполагает безусловную реализацию права на весь отпуск.
* Неправомерен вывод о том, что компенсацию нужно платить только за часть вынужденного прогула до приема на другую работу.

Информация предоставлена
© КонсультантПлюс, 1997-2022