

Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

ДЕКАБРЬ 2023





СОДЕРЖАНИЕ



Федеральные законы



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



Из практики MLG

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

1. Выплата пособий по уходу за ребенком работающей маме или другим родственникам

С 1 января 2024 год право на пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет сохраняется, если мать или иной родственник:

- Вышли из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет досрочно (в т.ч. на неполный день, надомную работу или дистанционку);
- В период такого отпуска трудятся у другого работодателя.

**Документ: Федеральный закон от 19.12.2023 №614-ФЗ,
Федеральный закон от 19.12.2023 №620-ФЗ**

2. Трудовые гарантии для добровольцев Росгвардии

Сотрудникам, которые добровольно содействуют войскам нацгвардии предоставлен ряд трудовых гарантий, аналогичных гарантиям для мобилизованных сотрудников:

- Работодатели обязаны приостанавливать трудовые договоры на время исполнения обязанностей;
- Уволить добровольца можно только в случае, если он не вернется на рабочее по истечении 3 месяцев с даты окончания контракта;
- Сотруднику с ребенком до 18 лет предоставлено преимущественное право оставления на работе при сокращении, если второй родитель – доброволец в войсках Росгвардии.

Документ: Федеральный закон от 25.12.2023 №642-ФЗ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. Минтруд напомнил, когда не нужно начислять взносы на травматизм на стоимость подарков сотрудникам

Организация должна платить взносы на травматизм со стоимости подарков работникам, если эти подарки – вознаграждение в рамках трудовых отношений. Если же работодатель передал их по договору дарения и они не являются стимулирующими выплатами – их стоимость не включают в базу по взносам.

Документ: Письмо Минтруда России от 24.10.2023 №17-4/ООГ-818

2. Рекомендуется предоставлять ежегодный отпуск целиком, если стороны не договорились как его делить

По соглашению работник и работодатель могут разбить ежегодный отпуск на части. Одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, для других частей требований нет. По мнению Минтруда, если стороны не могут договориться о разделении ежегодного отпуска, то его следует предоставить работнику целиком в размере 28 календарных дней.

Документ: Письмо Минтруда России от 01.11.2023 №14-6/ООГ-6853

3. СФР разъяснил, как предоставлять накопленные дни по уходу за детьми-инвалидами

Один из родителей, опекун или попечитель может раз в год брать до 24 оплачиваемых выходных подряд для ухода за ребенком – инвалидом. Такой дополнительный отпуск исчисляют в рабочих для сотрудника днях.

Накопленный отпуск должен быть для сотрудника единым, не прерываться выходами сотрудника на работу.

Документ: Письмо СФР от 10.11.2023 №19-02/125694л

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

4. Минтруд расширил перечень индикаторов риска с 8 января 2024 года

В перечень индикаторов, которые используют для решения вопроса о проведении внеплановой проверки добавлены 2 показателя:

- Средняя оплата труда работника ниже МРОТ при сопоставлении размера фонда оплаты труда и количества сотрудников за квартал. Не учитываются случаи отпуска за свой счет, отстранения от обязанностей без оплаты, сокращения времени труда, ставки или оклада;
- Нет кадровых изменений за квартал при сокращении обязательных отчислений в СФР на 50%.

Документ: Приказ Минтруда России от 28.11.2023 №836н

5. Роструд допускает прием на работу без военного билета

Организация вправе заключить трудовой договор с гражданином, у которого нет документов воинского учета. Законом это не запрещено, так как не связано с деловыми качествами кандидата.

Документ: Письмо Роструда от 20.12.2023 №ПГ/26681-6-1

6. КС РФ запретил заключать срочные трудовые договоры с руководителями структурных подразделений

Норма ТК РФ, которая позволяет заключать срочный трудовой договор с руководителями структурных подразделений признана неконституционной.

С 21 декабря 2023 года с руководителями структурных подразделений организаций нельзя заключать срочные трудовые договоры только на данном основании. Заключенные ранее считаются бессрочными.

Документ: Постановление КС РФ от 19.12.2023 №59-П

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

1. Суды не увидели нарушения прав работника, которого вовремя не уведомили об отмене дополнительной работы

Охранник выполнял обязанности дворника на полставки, по соглашению. Об отмене соглашения его предупредили за 1 день, то есть 3-дневный срок предупреждения не был соблюден. После жалобы сотрудника в прокуратуру, организация начислила ему доплату за 2 дня совмещения. Сотрудник обратился в суд с иском с требованием признать приказ об отмене дополнительной работы ничтожным и взыскать за нее оплату.

В иске сотруднику было отказано. Все судебные инстанции посчитали что его права не были нарушены несвоевременным уведомлением об отмене дополнительной работы, долга у работодателя перед сотрудником не возникло.

Документ: Определение 6-го КСОЮ от 16.11.2023 №88-26123/2023

2. При увольнении работнику необходимо компенсировать неиспользованные отгулы за работу в выходные дни и праздники

Если сотрудник не использовал отгулы за работу в выходные или праздничные дни, то при увольнении их необходимо компенсировать. Работнику необходимо компенсировать разницу между повышенной оплатой за работу в выходной или праздничный день, и оплатой в одинарном размере, произведенной, за день, который сотрудник отработал.

Конституционный Суд РФ указал, что трудовое законодательство не регулирует ряд важных моментов:

- В нем нет правил, по которым определяют дату отгула за работу в выходной или праздник;
- ТК РФ не обязывает предоставлять отгул до даты увольнения. Это создает ситуацию при которой работник лишается компенсации за дополнительные трудовые затраты.

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

До внесения изменений в законодательство, работодателем следует придерживаться позиции Конституционного Суда РФ.

Документ: Постановление КС РФ от 06.12.2023 №56-П

3. Суды признали незаконным увольнение работника, который отозвал заявление об увольнении по телефону

Сотрудник написал заявление на увольнение, после ушел на больничный. Во время него позвонил в отдел кадров и отозвал заявление на увольнение. Несмотря на это работодатель расторг трудовой договор. Работник подал иск о восстановлении.

Все судебные инстанции встали на сторону работника и признали увольнение незаконным:

- Организация расторгла трудовой договор без воли работника;
- Также ею было нарушено право работника на отзыв заявления об увольнении;
- Работник не мог уведомить организацию об отзыве заявления письменно из-за нетрудоспособности, при этом сообщил работодателю об отзыве заявления доступным способом в установленные сроки.

Документ: Определение 3-го КСОЮ от 30.10.2023 №88-21630/2023

ИЗ ПРАКТИКИ MLG

В Госдуму внесен законопроект о новых мерах по борьбе с утечками персональных данных.

Предлагается установить новое основание для возможной внеплановой выездной проверки операторов персональных данных. Им станет получение Роскомнадзором информации о незаконной или случайной передаче личных сведений, которая нарушила права их субъектов.

В данный момент РКН также могут внеплановую выездную проверку (по согласованию с прокуратурой). Речь идет о ситуации, в которой Роскомнадзор за календарный год выявил 10 и более случаев, когда базы персональных данных стали общедоступными и/или их разместили в интернете.

Игнорирование требований РКН дает право применять меры реагирования: привлечение к административной ответственности за неисполнение законного требования государственного органа (штраф от 10 до 20 тыс. руб), в редких случаях дисквалификация должностного лица.

Максимальные штрафы предусмотрены за нарушение требований о локализации баз данных (от 2 до 6 млн рублей, за повторное нарушение до 18 млн рублей).

За отсутствие ссылки на Политику конфиденциальности на странице сбора персональных данных оператор может быть оштрафован от 30 до 60 тысяч рублей. Отсутствие формы согласия, либо предустановленная галочка в чек-боксе рядом с согласием дает право инспекторам наложить штраф в размере от 30 до 150 тысяч рублей, а при повторном нарушении от 300 до 500 тысяч рублей.

При необходимости проверить ваши локальные нормативные акты на соответствие требованиям законодательства о персональных данных вы можете обратиться в MLG. Наши юристы обладают большой экспертностью в вопросах соблюдения положений 152 Федерального закона, составленные нами документы успешно проходят все надзорные мероприятия.