

Moscow Lawyers Group

# HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

ЯНВАРЬ 2024





# СОДЕРЖАНИЕ



**Федеральные законы**



**Официальные разъяснения**



**Судебный прецедент**



**Из практики MLG**

# ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

## **1. Компенсация за задержку выплат работнику, право на которые подтверждено судом**

В часть 1 статьи 236 ТК РФ внесены изменения, согласно которым, работник имеет право на денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 ставки ЦБ РФ в день в случае:

- Задержки работодателем выплат заработной платы, отпуска, других выплат, положенных работнику;
- Право на данные выплаты работнику подтверждено вступившим в законную силу решением суда.

Денежная компенсация начисляется за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном начислении, по день фактического расчета включительно.

**Документ: Федеральный закон от 30.01.2024 №3-ФЗ**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 1. Правила временного приема сотрудников к другому работодателю продлены на 2024 год

Правительство уточнило особенности временного перевода сотрудников к другому работодателю, которые применялись до 31 декабря 2023 года. Теперь правила действуют до 01.01.2025.

Временный перевод возможен, когда в центр занятости поступили:

- запрос работодателя о потребности во временном переводе сотрудников из другой организации;
- сведения от организации о приостановке деятельности.

В частности, определены сроки направления запроса работодателю о подтверждении временного перевода, ответа на такой запрос и предложения работнику. Организация должна направить в центр занятости отказ или согласие на временный перевод в течение 3 рабочих дней с момента получения запроса.

**Документ: Постановление Правительства РФ от 29.12.2023 №2390**

## 2. В расчет средней зарплаты не включают компенсацию оплаты детского сада

Социальные выплаты (в том числе компенсация части родительской платы за детский сад) не относят к оплате труда. Поэтому такую компенсацию не учитывают при расчете среднего заработка.

**Документ: Письмо Минтруда РФ от 19.12.2023 №14-1/ООГ-7632**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## **3. Роструд подтвердил возможность приема на работу без военного билета**

Организация вправе заключить трудовой договор с гражданином, у которого нет документов воинского учета. Закон не закрепляет, что это обстоятельство препятствует приему на работу, так как оно не связано с деловыми качествами соискателя.

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

## **4. В график отпусков не нужно включать мобилизованных работников**

С мобилизованными приостанавливают трудовой договор, и в этот период стороны права и обязанности не осуществляют. Поэтому, по мнению ведомства, в график отпусков таких работников не включают.

**Документ: Письмо Роструда от 19.12.2023 №ПГ/26132-6-1**

## **5. ФНС пояснила как определить статус налогового резидента РФ и чем его подтвердить**

Статус определяют по времени нахождения физлица в РФ в календарном году. Любого человека, который находится в России 183 календарных дня и более в течении 12 месяцев подряд, признают налоговым резидентом РФ. Иных критериев НК РФ не содержит. Гражданство, наличие ВНЖ значения не имеют.

В НК РФ не содержится перечень документов, которыми можно подтвердить нахождение физлица в РФ. Ими могут быть:

- копии паспорта с отметками пограничного контроля о пересечении границы;
- квитанции о проживании в гостинице;
- миграционная карта;
- табель учета рабочего времени и др.

**Документ: Письмо ФНС России от 27.12.2023 №ШЮ-4-17/16342@**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 6. Заявки на отсрочку от армии для ИТ – специалистов

Сотрудники ИТ-компаний с 22 января по 6 февраля могут подать через Госуслуги заявку на отсрочку от службы в армии в рамках весеннего призыва 2024 года.

Работодатель увидит заявки в личном кабинете на портале. Необходимо подтвердить данные специалистов и отправить списки в Минцифры до 10 февраля. От одной компании может быть несколько списков.

Если сотрудник не передаст информацию, то организация может внести его в список самостоятельно.

До 2 марта Минцифры направит сведения в Минобороны. С 1 апреля по 15 июля 2024 года призывания комиссия примет решения об отсрочке.

**Документ: Информация Минцифры России от 18.01.2024**

## 7. Обзор ответов Роструда на сайте онлайнинспекция.рф за ноябрь-декабрь 2023 года

***Могут ли родители одновременно взять выходные для ухода за ребенком-инвалидом на разных работах?***

Каждый может взять по 2 дополнительных выходных в удобное ему время в календарном месяце, в т.ч. одновременно с другим родителем.

***Нужно ли включать в график отпусков на будущий год долг по отпускам сотрудника?***

Да, так как ежегодные оплачиваемые отпуска должны предоставляться ежегодно.

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

***Может ли работник написать заявление об отпуске за 2 дня до его начала?***

Срок подачи заявления на отпуск вне графика в трудовом законодательстве не установлен. Однако это необходимо сделать заранее, чтобы работодатель успел провести оплату минимум за 3 дня до начала отпуска.

***Нужно ли работнику при переводе в другой регион оформить в нем прописку?***

В законодательстве не закреплена обязанность сотрудника иметь для работы постоянную прописку где-либо.

***Можно ли не выдать уволенному медкнижку, если работодатель оплатил часть анализов?***

Документ необходимо выдать сотруднику при увольнении в любом случае.

## **8. Работодатель не может самостоятельно решать вопрос о разделении отпуска на части**

Работодатель не вправе единолично определять, как делить отпуск на части и сколько они будут длиться. В частности, он не может требовать включать в период отдыха выходные. Стороны должны прийти к соглашению на этот счет. Одна из частей отпуска не может быть меньше 14 календарных дней, для других требований нет.

**Документ: Письмо Роструда от 10.01.2024 №ПГ/28100-6-1**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 9. Индексация пособий, соцвыплат и компенсация с 01 февраля 2024 года

С 1 февраля 2024 года установлен коэффициент индексации 1,074 для ряда выплат, пособий и компенсаций.

Вырастут, например:

- Максимальный размер единовременной и ежемесячной выплат при травме на производстве;
- Соцвыплаты чернобыльцам;
- Пособия гражданам с детьми. Например, пособие при рождении ребенка составит 24 600 рублей;
- Ежемесячная выплата инвалидам;
- Материнский капитал.

**Документ: Постановление Правительства РФ от 23.01.2024 №46**

## 10. С 1 марта 2024 года увеличивается порог заработной платы ВКС

Новый минимальный размер заработной платы для иностранного высококвалифицированного специалиста увеличится с текущих 500 000 рублей до 750 000 рублей за квартал. До 30.04.2024 года работодателям необходимо подавать в МВД уведомление за 1 квартал о выплате заработной платы ВКС не ниже минимального порога.

**Документ: Федеральный закон от 10.07.2023 №316-ФЗ**



# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## **1. Уволенному положено пособие по коллективному договору, даже если этой выплаты нет в соглашении сторон**

Работник попросил уволить его по соглашению сторон, в связи с выходом на пенсию с выплатой предусмотренного в коллективном договоре выходного пособия. Работодатель в выплате пособия отказал.

Суд первой инстанции и апелляция отказали работнику, указав, что трудовым законодательством, трудовым договором и соглашением об увольнении пособие не предусмотрено.

Кассация встала на сторону работника – спорная выплата в коллективном договоре отнесена к социальным гарантиям. Выплатить пособие в данном случае – обязанность, а не право работодателя.

**Документ: Определение 1-го КСОЮ от 20.11.2023 по делу №88-27910/2023**

## **2. Компенсация за неиспользованный отпуск**

Сотрудник оспорил сокращение, судами был изменен день и основание увольнения. Между изначальной датой и новой прошло более 8 месяцев. За время вынужденного прогула был взыскан средний заработок. После бывший сотрудник снова подал иск, чтобы получить в том числе компенсацию за неиспользованный отпуск за этот период.

Суд первой инстанции и апелляция не поддержали это требование, кассация с ними не согласилась и направила дело на новое рассмотрение указав в качестве оснований:

- Период вынужденного прогула следует включать в стаж для отпуска как при восстановлении на работе, так и при изменении основания и даты увольнения. Иначе работники, которые выбрали разные способы защиты своих прав, окажутся в неравном положении.

**Документ: Определение 3-го КСОЮ от 27.11.2023 по делу №88-24347/2023**

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## 3. Замена надбавки премией

Работник не согласился с изменениями оплаты труда и оспорил в суде замену надбавки за профессиональный статус на ежемесячные премии. Надбавка не зависела от выполнения плана на месяц, были ли замечания к работе. Введение премии вместо предыдущей выплаты ухудшило его положение.

Суд первой инстанции и апелляция поддержали сотрудника, обязали организацию сохранить для него прежнюю систему оплаты труда. Аргументы:

- Новая система оплаты не гарантирует получения премии каждый месяц. Надбавку работнику перечисляли безусловно при наличии статуса эксперта;
- Правовая природа премии предполагает, что работодатель назначает ее по своему усмотрению;
- Надбавка входила в базовую часть зарплаты, сотрудника лишили этой выплаты незаконно.

Кассацию такой подход не устроил и дело было направлено на новое рассмотрение. Позиция кассационного суда:

- Трудовой договор закрепляет, что работодатель может назначать премии, надбавки и др. на основе положения об оплате труда. Эти выплаты носят стимулирующий характер, они не гарантированы;
- Организация заменила одну стимулирующую выплату на другую. Это не затронуло условия трудового договора, не повлекло изменения трудовой функции, не ухудшило положения работника. Он может получать не меньше денежных средств, чем раньше;
- Вывод о том, что в отношении работника следует применять предыдущую редакцию положения об оплате труда, ошибочный. Суды не учли, что работодатель сам принимает и отменяет локальные акты, согласие сотрудника на их изменение не нужно.

**Документ: Определение 8-го КСОЮ от 14.12.2023 по делу №88-25801/2023**

# ИЗ ПРАКТИКИ MLG

Ежегодно к 1 февраля работодатели должны рассчитать квоту для приема на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. Если в компании больше 100 сотрудников, квота по инвалидам составляет от 2 до 4% от среднесписочной численности. Конкретный размер устанавливается на уровне каждого региона. Например, в Москве, размер квоты составляет 2%.

У работодателей в связи с квотированием появляется обязанность издать внутренние документы и указать в них создание подходящих рабочих мест, которые учитывают потребности людей с ограниченными возможностями и программы реабилитации. Кроме того, необходимо раз в месяц передавать в Центр занятости имеющиеся вакансии и отчитываться о выполнении обязанности по предоставлению рабочих мест гражданам с ограничениями по здоровью.

Эксперты MLG готовы взять на себя оформление всех необходимых локальных актов и предоставление отчетности по квотированию. Наши юристы имеют большой опыт аутсорсинга данного направления. Мы оказываем услуги:

- Постановки на учет в Службе занятости населения Москвы;
- Расчета квоты/компенсационной стоимости и подготовки/подачи отчетности по квотированию (ежемесячная/ежеквартальная);
- Разработки локальных актов по созданию/выделению рабочих мест для инвалидов;
- Разработки/согласования соглашения о трудоустройстве инвалидов в организациях, которые готовы заключать соглашение о трудоустройстве инвалидов;
- Представления интересов работодателя в Службе занятости населения по вопросам квотирования;
- Представления интересов работодателя в Департаменте труда и социальной защиты населения г. Москвы и Прокуратуре по вопросам сопровождения проверок работодателей в области квотирования рабочих мест;
- Консультирования по вопросам квотирования.