

Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

МАРТ 2024





СОДЕРЖАНИЕ



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



Из практики MLG



**Приложение.
Вручение повесток работодателем во время призыва**

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. По мнению Роструда, средний заработок необходимо выплачивать за все календарные дни военных сборов

В соответствии с 53-ФЗ на время военных сборов граждан освобождают от работы (учебы). За ними сохраняется место постоянной работы (учебы) и средний заработок.

Роструд считает, что за период военных сборов необходимо выплачивать гражданину среднюю заработную плату за все календарные дни (в том числе выходные и нерабочие праздничные дни).

Документ: Письмо Роструда от 08.02.2024 №ПГ/01280-6-1

2. Роструд разъяснил за какой срок необходимо рассмотреть заявление о предоставлении неполного рабочего времени

Трудовым законодательством не закреплен срок, за которой сотрудник должен направить заявление о предоставлении неполного рабочего времени. Роструд считает, что такое заявление необходимо рассмотреть до даты, с которой работник планирует изменения.

Документ: Письмо Роструда от 08.02.2024 №ПГ/01008-6-1

3. Роструду предоставлен доступ к налоговой тайне для борьбы с нелегальной занятостью

Минтруд утвердил перечень сведений (в том числе составляющих налоговую тайну), которые ФНС передают в межведомственные комиссии субъектов РФ по противодействию нелегальной занятости и в органы Роструда.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

В перечень вошла информация:

- О работодателях, которые за каждый месяц отчетного квартала начислили выплаты, уменьшенные на величину базы по ГПД, в размере не ниже МРОТ не менее чем 10 физлицам. При этом доля таких лиц – более 10% от общего числа работников;
- О нелегальной занятости с указанием данных о работодателях по итогам налоговой проверки;
- Об организациях и ИП, работающих более чем с 10 самозанятыми, среднемесячный доход которых превышает 20 тысяч рублей, а средняя длительность работы в этих организациях/ИП – более 3 месяцев. Данные берут за год;
- О работодателях, у которых отклонение среднемесячной оплаты труда превышает 35% от среднего значения в субъекте РФ;
- Об организациях и ИП, применяющих ККТ.

Новшества вступили в силу с 1 марта 2024 года.

Документ: Приказ Минтруда РФ от 02.02.2024 №40н

4. Минтруд советует изменить основание увольнения если перевод к другому работодателю не состоялся

Сотрудник может уволиться в связи с переводом к другому работодателю, но так к нему и не устроиться. Закон не обязывает его это делать. Минтруд считает, что в данном случае работнику необходимо обратиться к тому, кто сделал запись об увольнении в трудовой книжке, чтобы изменить его

Документ: Письмо Минтруда России от 29.02.2024 №14-6/ООГ-1130

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

5. Роструд напомнил, когда поездка сотрудника с разъездной работой считается командировкой

Если в трудовом договоре с работником указано, что сотрудник передвигается по работе только в границах одного населенного пункта, то направление за его пределы считается командировкой.

Документ: Письмо Минтруда России от 16.02.2024 №ПГ/01856-6

6. Когда поездку работника можно считать командировкой, даже если она так не названа в приказе

Поездка сотрудника по распоряжению организации для выполнения поручения вне места работы является командировкой. Роструд отметил, что таковой она считается даже если в документе это понятие не использовалось.

Документ: Письмо Роструда от 01.03.2024 №ПГ/02941-6-1

7. Разъяснения Роструда на официальном сайте онлайнинспекция.рф

Можно ли предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы на полдня?

- Да, по согласованию с работодателем работник может взять административный отпуск не на весь день.

Вправе ли работник переоформить ежегодный отпуск на ученический?

- Трудовое законодательство такой замены не предусматривает.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

Можно ли предоставить работнику отпуск по уходу за ребенком неработающей дееспособной сестры?

- Да, отпуск по уходу может быть предоставлен работнику, осуществляющему непосредственный уход за ребенком.

Нужно ли давать дополнительный выходной сотруднику, который сдавал кровь в период работы в другой организации?

- Работодатель может предоставить такой выходной, но не обязан этого делать.

Можно ли принять 2 работников на одну штатную единицу по 0,5 ставки

- Сотрудники не могут занимать 1 ставку. Если работник принят на 0,5 ставки, должность считается заполненной.

8. СФР не оплатит больничный одному из родителей если второй из родителей находится в отпуске по уходу за ребенком

Мать ребенка заболела в период отпуска по уходу. В это же время заболел ребенок и его взял больничный по уходу. СФР отказал в выплате, указав что законом не предусмотрена одновременная выплата больничного по уходу за ребенком и пособия по уходу за ребенком, пока один из членов семьи находится в отпуске по уходу за ребенком.

Документ: Письмо СФР от 19.03.2024 №14-20/12017

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

1. При увольнении за повторный проступок необходимо учитывать, когда он был совершен

Работодатель последовательно выявил 3 дисциплинарных проступка сотрудника и применил 3 дисциплинарных взыскания: замечание, выговор, увольнение. Работник с увольнением не согласился и обратился в суд.

Все инстанции встали на сторону работника, указав, что увольнение за повторной проступок возможно лишь в случае наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания. Истец не допускал новых дисциплинарных нарушений после замечания и выговора. Следовательно, признак неоднократности не было.

Документ: Определение 4-го КСОЮ от 25.01.2024 по делу №88-2683/2024

2. Суды сочли незаконным наложение взыскание на сотрудника, который в обед отпросился к врачу и не вернулся до конца рабочего дня

Работник отпросился в обеденный перерыв для визита к врачу офтальмологу в связи с микротравмой глаза. До конца рабочего дня к исполнению обязанностей не вернулся, в связи с чем был привлечен работодателем к дисциплинарному взысканию в виде выговора.

Все инстанции встали на сторону работника, указав, что работник отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине, тем более в организации практикуется постоянная организация выездных мероприятий и работник часто по этой причине отсутствует на рабочем месте.

Документ: Определение 7-го КСОЮ от 01.02.2024 по делу №88-1183/2024

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

3. При сокращении необходимо предлагать вакансии во всех подразделениях филиала

В филиале организации проводилось сокращение штата. Работнику были предложены вакансии в городе, в котором непосредственно расположено его рабочее место, сотрудник отказался и был уволен. Работник оспорил увольнение в суде.

Суд принял решение в пользу работника, указав что вакансии при сокращении должны предлагаться не только в городе, где непосредственно расположено рабочее место сотрудника, но и во всех подразделениях филиала.

Документ: Определение 8-го КСОЮ от 06.02.2024 по делу №88-1935/2024

ИЗ ПРАКТИКИ MLG

23 января 2024 г. Госдума приняла в первом чтении законопроект, значительно увеличивающий ответственность за нарушения при обработке персональных данных.

Законопроект, известный как закон об оборотных штрафах за «утечки», вводит существенную административную ответственность также за неуведомление/несвоевременное уведомление Роскомнадзора о намерении осуществлять обработку персональных данных.

Если в текущем регулировании за неуведомление Роскомнадзора о начале обработки персональных данных оператору грозит ответственность от 3 до 5 тысяч рублей, то новое регулирование предполагает отдельную санкцию за неуведомление и предусматривает наложение административного штрафа на должностных лиц - от 30 до 50 тысяч рублей; на юридических лиц - от 100 до 300 тысяч рублей.

Учитывая, что сроки на внесение поправок в законопроект уже истекли, принятие данного законопроекта можно ожидать уже до окончания весенней сессии. Как следует из самого законопроекта закон вступит в силу по истечении 30 дней после официального опубликования. Даже если операторы в течение указанных 30 дней успеют подготовить и подать уведомление в Роскомнадзор, то они не избежат ответственности за нарушение требования об уведомлении, поскольку такое уведомление оператор должен подать до начала обработки персональных данных (фактически при создании юрлица). И если ранее ведомство лояльно относилось к тем, кто подавал уведомление с нарушением срока (как это было в августе-сентябре 2022 года), то продолжение такой политики маловероятно. Более того, мы уже сейчас наблюдаем, что РКН выявляет лиц, обрабатывающих персональные данные без уведомления, и направляет им требование о подаче такого уведомления в 10-дневный срок.

В связи с этим, учитывая, что давность привлечения к административной ответственности за данное нарушение составляет 1 год, рекомендуем начать подготовку уведомления и его отправку как можно раньше, не дожидаясь принятия закона.

ВРУЧЕНИЕ ПОВЕСТОК РАБОТОДАТЕЛЕМ

Работодатель обязан вручать работнику полученные (нарочно либо заказной почтой) от военкомата повестки, в том числе в электронном виде. Вручение повесток в электронном виде пока не реализовано.

- при получении повестки от военкомата ее необходимо зафиксировать в Журнале учета повесток;
- не позднее **трех дней** до даты указанной для явки в повестке ее необходимо вручить сотруднику лично под подпись.
- если повестка получены работодателем **менее чем за 3 дня до явки – вручить ее в максимально короткие сроки;**
- если сотрудник отказывается получить повестку – необходимо составить акт об отказе и направить его с повесткой в военкомат;
- если сотрудник отсутствует на рабочем месте в связи с отпуском/болезнью – необходимо составить акт об этом и направить информацию об отсутствии работника в военный комиссариат. Повестку необходимо вручить работнику *в первый день выхода на работу.*
- если сотрудник отсутствует на рабочем месте в связи с командировкой – его необходимо срочно отозвать. Для этого необходимо оформить приказ отзыва из командировки и приобрести обратные билеты на ближайшую дату/время;
- **после вручения повестки** необходимо издать приказ об освобождении работника от исполнения трудовых обязанностей для выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ) (на день, назначенный для явки в военкомат).
- **если сотрудник призывается на срочную службу, то работодатель должен расторгнуть с ним трудовые отношения** в соответствии с п. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Основанием для расторжения трудового договора является повестка по призыву на срочную службу. В приказе об увольнении необходимо указать причину расторжения трудовых отношений, а также указать номер повестки, призывную дату и кем выдан документ. Далее процедура оформления стандартная, со всеми документами необходимо ознакомить работника под роспись. Формулировка записи в трудовой может быть примерно такой «Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с призывом работника на военную службу, пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации».
- **При увольнении в связи с призывом на срочную службу** работнику производится выплата двухнедельного пособия, расчет которого производится по среднемесячной заработной плате (ст. 178 ТК РФ). Если работник брал отпуск авансом, то при увольнении в связи с призывом на срочную службу, работодатель не имеет права удерживать отпускные (ст. 137 ТК РФ).