

Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

АПРЕЛЬ 2024





СОДЕРЖАНИЕ



Федеральные законы



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



Из практики MLG

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

1. Овдовевших супругов ветеранов боевых действий нельзя увольнять в течении 1 года

С принятием нового закона, работодатель не вправе увольнять по своей инициативе овдовевших супругов ветеранов боевых действий. Запрет действует в течение года после смерти. Исключением является повторный брак сотрудника, ликвидация организации, совершение работником грубого дисциплинарного проступка и т. п.

Нововведения вступили в силу 6 апреля 2024 года.

Документ: Федеральный закон от 06.04.2024 №70-ФЗ

2. Новые правила оплаты сверхурочной работы

Изменения внесены в часть 1 статьи 152 ТК РФ. Согласно им, при оплате сверхурочной работы необходимо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работодатели не обязаны пересматривать условия коллективного договора, соглашения, локального акта или трудового договора, если в них установлена более высокая оплата сверхурочной работы, чем предусмотрено в поправках к ТК РФ.

Нововведения вступают в силу 1 сентября 2024 года.

Документ: Федеральный закон от 22.04.2024 №91-ФЗ

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

3. Опубликовано Положение о реестре воинского учета

Реестр воинского учета будет внедряться поэтапно:

- До 31 октября 2024 года Минцифры должно создать реестр и обеспечить его техническую готовность;
- С 1 ноября 2024 года реестр перейдет к Минобороны, которое загрузит в него данные и начнет использовать.

Граждан, сведения о которых внесли в систему, уведомят через Госуслуги.

В частности, реестр позволит:

- Дистанционно вставать и сниматься с воинского учета. В ряде случаев это будет происходить автоматически;
- Актуализировать данные о гражданах на основе сведений из других госресурсов;
- Формировать и рассылать электронные повестки;
- Направлять решения о применении или отмене временных мер обеспечения явки по повестке.

Реестр повесток сформируют на базе реестра воинского учета. В нем будут хранить данные о направленных повестках и их электронные копии. Граждане получают доступ к реестру через личный кабинет.

Документ: Постановление Правительства РФ от 19.04.2024 №506

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. Компенсацию отпуска нельзя взыскать с работника при восстановлении

Трудовой кодекс РФ не содержит норм, позволяющих уменьшить средний заработок работника, взысканный из-за незаконного увольнения, на компенсацию за неиспользованный отпуск. Удерживать эти суммы из зарплаты восстановленного работника также нельзя.

Документ: Письмо Роструда от 21.03.2024 №ПГ/04056-6-1

2. Нормативы компенсации за использование личного транспорта работника увеличены в два раза

Правительство повысило лимиты компенсации за использование автомобилей и мотоциклов сотрудников для служебных поездок.

Норматив для легкового автомобиля с объемом двигателя до 2000 куб. см. включительно составит 2 400 рублей, свыше – 3 000 рублей, для мотоциклов – 1 200 рублей.

Документ вступил в силу 5 апреля 2024 года. Его действие распространено на отношения с 1 января 2024 года.

Документ: Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 №417

3. Минтруд не против увольнения предпенсионера из-за выхода основного работника

Трудовой кодекс РФ не содержит особенностей увольнения работника предпенсионного возраста. Если трудовой договор с ним был заключен на период нахождения основного работника в отпуске по уходу за ребенком, то в связи с его выходом предпенсионера увольняют по общим правилам.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 11.03.2024 №14-6/ООГ-1407

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

4. За проступок на работе по внутреннему совместительству нельзя наказать по основной ставке

Минтруд отметил, что организация может применить дисциплинарное взыскание только по той должности, по которой совершено нарушение.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 02.04.2024 №14-6/ООГ-1902

5. В трудовой книжке необходимо повторять наименование организации для каждого срочного договора

Если с работником после окончания срочного договора заключают еще один, то в трудовой книжке следует продублировать запись полного названия организации. Сделать это необходимо в графе 3 раздела «Сведения о работе».

Документ: Письмо Минтруда РФ от 01.04.2024 №14-6/ООГ-1860

6. Изменена форма заявления на возмещение выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом

СФР утвердил форму заявления, которую страхователь подает для возмещения расходов на оплату дополнительных выходных.

В заявление добавлены поля, в которых необходимо указывать:

- Сведения о справке, подтверждающей инвалидность ребенка;
- Сведения о приказах о предоставлении дополнительных выходных;
- Периоды, за которые использовали такие выходные.

Также предусмотрена возможность отражать до 24 накопленных выходных.

Приказ вступил в силу 26 апреля 2024 года.

Документ: Приказ СФР от 16.01.2024 №28

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

7. Вступает в силу порядок подачи страхователем электронных сведений и документов по оплате больничных

СФР утвердил правила и условия направления в электронной форме сведений и документов для назначения пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком и травматизму.

Страхователь должен направлять такие сведения и документы через систему ЭД фонда. Запросы фонда о подаче сведений и документов страхователь обрабатывает в течение 3 рабочих дней со дня их поступления.

Приказ вступает в силу 3 мая 2024 года.

Документ: Приказ СФР от 12.01.2024 №9

8. Минтруд разъяснил, что делать с трудовыми договорами мобилизованных работников во время реорганизации предприятия

Пока действие трудового договора приостановлено, его условия нельзя менять, в том числе из-за реорганизации в форме присоединения. Коррективы можно внести не ранее выхода специалиста на работу.

Документ: Письмо Минтруда России от 25.03.2024 №14-6/ООГ-1628

9. В трудовом договоре с удаленным работником можно указать населенный пункт как место работы

В трудовой договор о дистанционной работе необходимо включать все обязательные условия, в том числе о месте работы. Его достаточно конкретизировать до населенного пункта. Его определяют по месту, где удаленный работник непосредственно находится и исполняет свои обязанности.

Документ: Письмо Роструда от 09.04.2024 №ПГ/05642-6-1

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

1. Компенсацию при увольнении необходимо платить, даже если она указана только в трудовом договоре

В трудовой договор с работником было внесено условие, согласно которому при увольнении, в том числе по соглашению сторон, он получает компенсацию в размере 3-месячного заработка. Спустя несколько лет работник уволился по соглашению сторон и выплату не получил. В документе об увольнении она указана не была.

Работник обратился с иском в суд. Кассационная инстанция встала на его сторону, указав, что работодатель не может произвольно отказаться исполнять условия трудового договора. Компенсацию необходимо выплатить несмотря на то, что ее нет в соглашении сторон об увольнении, системе оплаты труда и ЛНА.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 12.02.2024 по делу №88-4839/2024

2. Совместителя можно уволить, если на его место переводят основного работника

Совместитель оспорил увольнение в связи с приемом на его должность основного работника из числа сотрудников организации. Он посчитал, что на это место можно принимать только «нового» кандидата.

Все инстанции встали на сторону работодателя, указав, что для увольнения достаточно факта заключения трудового договора со специалистом, для которого данная работа станет основной. Это можно сделать и в порядке перевода.

Документ: Определение 3-го КСОЮ от 11.03.2024 по делу №88-4733/2024

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

3. Конституционный Суд РФ указал, как уволить работника при отказе от работы в другой местности

Сотрудник работал в регионе, отличном от местонахождения организации. Когда исчезла потребность в выполнении обязанностей в данном регионе, сотрудника уведомили о смене места работы в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ. Он не согласился на переезд и был уволен. Оспорил увольнение в суде, но все инстанции встали на сторону работодателя. Работник обратился за защитой своих прав в Конституционный Суд РФ.

КС РФ указал, что работодатель не вправе в одностороннем порядке корректировать рабочее место в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ и увольнять специалиста при отказе от работы в новых условиях.

Хотя должность специалиста не сокращают, фактически он оказывается в тех же условиях, как, например, работник филиала, деятельность которого прекращается. Поэтому если сотрудник не согласен работать в другой местности, а другую должность предоставить нельзя, то его необходимо увольнять также, как при ликвидации организации.

Документ: Постановление Конституционного Суда РФ от 27.04.2024 №22-П

ИЗ ПРАКТИКИ MLG

Как стало известно, с 1 ноября 2024 года планируется ввод в действие Реестра воинского учета. После загрузки всех необходимых сведений, военкоматы смогут получить не только всю необходимую для ведения ВУ информацию о гражданах, но и сведения об организациях, которые не стоят на воинском учете, либо стоят, но не передают необходимые сведения.

С июля 2023 года экспертами MLG было поставлено на учет более 120 компаний (около 340 юридических лиц), в порядке аутсорсинга обслуживается более 11,5 тысяч сотрудников. Для организации данной работы летом 2023 года руководством MLG было принято решение о формировании отдельного Департамента по воинскому учету.

По нашему опыту, в связи с цифровизацией, воинский учет нельзя вести так как раньше. После введения Реестра в действие, проверки военкоматами, скорее всего, будут проводиться с использованием его данных. При этом некоторые консалтинговые компании продолжают использовать в работе старые методики, что при проверке может привести к наложению штрафов.

Консалтинговой компанией MLG накоплен большой опыт аутсорсинга воинского учета. Рекомендуем обратиться к нашим специалистам для оценки возможности восстановления либо аудита воинского учета в вашей компании, также расскажем вам о всех преимуществах ведения воинского учета нашими экспертами.