

Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

МАЙ 2024





СОДЕРЖАНИЕ



Федеральные законы



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



Из практики MLG

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

1. Изменение налоговой системы РФ

В Российской Федерации планируется введение многоступенчатой шкалы НДФЛ. В зависимости от доходов физических лиц планируется установить 5 ставок:

- 13% - для доходов менее 2,4 млн рублей в год (менее 200 тысяч рублей в месяц);
- 15% - для доходов от 2,4 до 5 млн рублей в год (200 тысяч – 417 тысяч рублей в месяц);
- 18% - для доходов от 5 до 20 млн рублей в год (417 тысяч – 1,67 млн рублей в месяц);
- 20% - для доходов от 20 до 50 млн рублей в год (1,67 млн – 4,17 млн рублей в месяц);
- 22% - для доходов свыше 50 млн рублей в год (свыше 4,17 млн рублей в месяц).

Повышенные ставки будут применять не ко всему доходу, а к сумме превышения, как и сейчас.

Ориентировочно новая шкала заработает с 2025 года.

Документ: Законопроект (Информация Минфина РФ от 28.05.2024, 29.05.2024)

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. Оплата медосмотра в выходной

Во время отдыха сотрудники не должны исполнять трудовые обязанности. Если организация решила направить работника на медосмотр в его выходной, то оформить это необходимо по правилам, предусмотренным для привлечения сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Документ: Письмо Минтруда России от 09.04.2024 №14-6/ООГ-2091

2. Роструд уточнил в какой срок необходимо издать приказ о приеме на работу

Работодатель вправе оформлять приказы или распоряжения о приеме на работу. При этом необходимо применять те же сроки, что и для трудовых договоров. То есть издавать документ и объявлять его специалисту под роспись рекомендуют не позже 3 рабочих дней со дня фактического начала работы.

Этот срок можно закрепить в локальном нормативном акте, например, в ПВТР.

Документ: Письмо Роструда от 12.04.2024 №ПГ/06177-6-1

3. Роструд скорректировал чек-листы для проверок работодателей

Изменения затронули в том числе чек-листы, по которым проверяют правильно ли организация:

- Устанавливает режим и продолжительность работы;
- Предоставляет время отдыха;
- Соблюдает требования к регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- Учитывает особенности дистанционной работы.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

Также Роструд будет проверять соблюдение прав мобилизованных работников и тех, кто заключил контракт о военной службе или добровольно содействует Вооруженным силам либо Росгвардии.

Документ: Письмо Роструда от 16.02.2024 №31

4. Минтруд разъяснил, когда работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности за разглашение зарплаты коллег

Специалиста допустимо привлечь к дисциплинарной ответственности за разглашение персональных данных в случае, когда:

- На него возложены обязанности по обработке такой информации;
- При их исполнении он нарушил закон.

Документ: Письмо Минтруда России от 11.03.2024 №14-6/ООГ-1418

5. Обеденный перерыв нельзя отменить по заявлению работника

Специалисту, который работает от 4 часов в день, нужно предоставлять не меньше 30 минут перерыва для отдыха и питания. Исполнять это правило необходимо независимо от режима труда, длительности смены и прочего.

Документ: Письмо Минтруда России от 23.04.2024 №14-6/ООГ-2476

6. На диспансеризацию необходимо отпускать в том числе удаленщиков с неполным рабочим днем

Гарантии при прохождении диспансеризации распространяются в том числе на тех, кто работает неполный рабочий день и дистанционно. Следовательно их также необходимо отпускать для прохождения диспансеризации с сохранением должности и среднего заработка.

Документ: Письмо Минтруда России от 07.05.2024 №ПГ/08142-6-1

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

7. Полезные ответы Роструда на сайте онлайн-инспекция.рф за май

Можно ли работникам установить 2 неоплачиваемых перерыва по 15 минут помимо обеда

Организация вправе добавить подобные перерывы, поскольку на отдых и питание персонала выделяют не более 2 часов и не менее 30 минут.

Как оформить отсутствие работника, который принес справку вместо больничного?

Роструд считает, что работодатель будет прав, если проставит в такой день в табеле «Т» и не оплатит его.

Допустимо ли объявить взыскание за невыполнение плана продаж?

Организация вправе наказать работника, который по неуважительным причинам не выполнил план продаж, хотя обязанность делать это предусмотрена трудовым договором или должностной инструкцией.

Считают ли правомерным продление срочного трудового договора на следующий день после его окончания?

Если работник выполняет обязанности после того, как перестал действовать трудовой договор, он считается заключенным на неопределенный срок.

Можно ли закрепить в трудовом договоре, что за работу в выходной день дают только день отдыха?

Такое условие неправомерно. День отдыха вместо повышенной оплаты предоставляют по желанию сотрудника.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

Как оформить по внешнему совместительству того, у кого нет постоянного места работы?

Прием на работу по внешнему совместительству при таких условиях закон не предусматривает.

Документ: сайт онлайнинспекция.рф

8. Роспотребнадзор напомнил о безопасности труда в жаркую погоду

Работодателям следует следить за температурой воздуха в помещении, где работают сотрудники. Если она достигнет 28,5 градусов, то рабочий день рекомендуется сократить на 1 час, 29 градусов – на 2 часа, 30,5 градусов и выше – на 4 часа. В помещении с кондиционером температуру необходимо поддерживать на уровне 24 – 25 градусов.

При температуре выше 32,5 градусов проводить работы на улице опасно. Если избежать этого невозможно, необходимо:

- Каждые 15 – 20 минут работы давать сотрудникам возможность отдохнуть 10 – 12 минут в охлажденных помещениях;
- Обеспечить персонал спецодеждой или одеждой из плотной ткани;
- Следить, чтобы работники не были на жаре более 5 часов за смену в спецодежде и 2 часа без нее;
- Не допускать к труду лиц младше 25 и старше 40 лет.

Работникам необходимо обеспечить доступ к питьевой воде. Ее температура должна быть 10 – 15 градусов.

Документ: Информация Роспотребнадзора от 29.05.2024

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

1. Конституционный Суд разъяснил, как уволить сотрудника при отказе от работы в другой местности

Сотрудник работал не в том регионе, где расположена организация. Когда необходимость присутствия в регионе отпала, работнику решили изменить место работы в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ. Работник на переезд не согласился, был уволен и подал иск в суд. Все инстанции ему отказали.

Тогда бывший сотрудник решился обратиться в Конституционный Суд с требованием проверить положения статьи 74 на соответствие Конституции РФ.

КС РФ указал, что нельзя было менять место работника и увольнять его при отказе от работы в новых условиях.

Несмотря на то, что должность сотрудника не сокращается, фактически он оказывается в том же положении, как и, например работник, который увольняется в связи с прекращением работы филиала. Поэтому и увольнять такого работника при отсутствии подходящих вакансий необходимо в порядке, предусмотренном для случаев ликвидации организации.

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

2. Замена основания увольнения

Истец оспаривал основание увольнения за прогул и просил изменить формулировку основания, заявляя о сокращении штата ночных сторожей. В период работы неоднократно сообщал работодателю, что в суточном режиме трудиться не может, так как должен ухаживать за ребенком – инвалидом.

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

Суды выявили нарушения порядка увольнения за прогул. Апелляция посчитала что возможно изменить формулировку основания увольнения на сокращение штата, кассация не согласилась. Дело направлено на новое рассмотрение.

Аргументы апелляции:

- Должности сторожей действительно были сокращены через несколько месяцев после увольнения сотрудника;
- Вакансии, которые могли быть предложены истцу, предполагали работу в дневное время, поэтому не подходили;
- Следует изменить формулировку основания увольнения на сокращение штата.

Аргументы кассационной инстанции:

- На дату увольнения работника не было оснований для сокращения;
- При признании расторжения трудового договора незаконным, формулировку основания увольнения можно изменить только на увольнение по собственному желанию;
- Требование произвести замену на сокращение не соответствует законодательству.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 11.03.2024 №88-8496/2024

3. Расторжение трудового договора из-за подложного диплома

Сотрудник был уволен за подложный диплом. Ранее работодатель запросил сведения из ВУЗа и узнал, что в документе ошибочно указана квалификация. Работник обучался на специалиста по связям с общественностью, а не экономиста.

Суды согласились с увольнением, но кассация направила дело на пересмотр.

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

Аргументы кассации:

- Диплом считают подложным, если подлинник изменили или сделали новый документ с заведомо ложными сведениями. А в данном случае сотрудник ВУЗа допустил ошибку, указав неверные сведения о квалификации;
- Нет доказательств, что истец подделал документ или заведомо знал об ошибке;
- Не проверен довод о том, что сотрудник не предоставлял спорный документ при трудоустройстве;
- Суды не выяснили, мешало ли отсутствие диплома назначению на должность и выполнению обязанностей;
- В должностной инструкции указано, что для работы необходимо либо высшее образование, либо среднее и стаж работы.

Документ: Определение 5-го КСОЮ от 11.04.2024 №88-2890/2024

ИЗ ПРАКТИКИ MLG

С 1 ноября 2024 года планируется ввод в действие Реестра воинского учета. Военкоматы уже сейчас получают всю необходимую для ведения ВУ информацию о гражданах и сведения об организациях. Также активно проводятся выездные проверки ведения воинского учета в компаниях.

С середины прошлого года экспертами MLG было поставлено на учет более 127 компаний (около 350 юридических лиц), в порядке аутсорсинга обслуживается более 12,1 тысяч сотрудников. В консалтинговой компании MLG сопровождением ведения воинского учета занимается отдельный Департамент 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.