

Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

ИЮНЬ 2024





СОДЕРЖАНИЕ



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



Из практики MLG

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. Новый порядок выполнения квоты по приему инвалидов

Квоту по общему правилу начнут рассчитывать ежеквартально. Делать это необходимо до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

По новым правилам квоту будут считать выполненной если есть:

- Трудовой договор на рабочее место в самой компании (при приеме инвалида I группы квоту считают исполненной на 2 места);
- Трудовой договор с иной организацией, с которой работодатель оформил соглашение о трудоустройстве инвалидов;
- Трудовой договор с ИП, который заключил соглашение;
- Договор возмездного оказания услуг или иной договор с юрлицом, которое обеспечивает для группы работодателей выполнение квоты. Оно делает это по соглашению с иной организацией или ИП, а те заключают трудовые договоры с инвалидами.

Также появится перечень случаев освобождения от выполнения квоты (например банкротство и т.д.); подробнее установят, как служба занятости должна содействовать в подборе сотрудников – инвалидов; заработают правила заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его форма, если работодатель не создает места для них.

Новый порядок вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

Документ: Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 №709

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

2. Договор внешнего совместителя не меняется автоматически из-за ухода с основной работы

По мнению Минтруда, работа по совместительству не может стать основной по умолчанию. Для этого необходимо исключить из трудового договора условие о совместительстве. В нем нужно установить положения, которые применяют к основному месту, например о режиме работы и оплате труда.

Такой трудовой договор нельзя корректировать в одностороннем порядке. По общему правилу условия меняют по соглашению сторон в письменной форме.

Документ: Письмо Минтруда России от 17.05.2024 №14-6/ООГ-3039

3. Роструд разъяснил особенности расчета выходного пособия при увольнении по соглашению сторон

Ведомство рассмотрело ситуацию, когда организация при увольнении по соглашению сторон выплачивает работнику компенсацию по трудовому договору. Ее размер – трехкратный среднемесячный заработок. Как отметил Роструд, для расчета выходного пособия можно использовать формулу: средний дневной заработок сотрудника умножить на количество рабочих дней по графику работодателя в первые 3 месяца после увольнения.

Документ: Письмо Роструда от 29.05.2024 №ПГ/10195-6-1

4. Разъяснения по охране труда на сайте онлайнинспекция.рф

Допустимо ли продлить срок использования СИЗ, если они еще пригодны?

Возможность применять СИЗ после того, как истек нормативный срок эксплуатации или срок годности, закон не предусматривает.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

Можно ли направить на предварительный медосмотр не до, а после заключения трудового договора?

Роструд полагает, что такой порядок допустим.

Нужно ли включать в трудовой договор условие о прохождении предварительных и периодических медосмотров?

Работодатель не обязан этого делать. Условие не входит в перечень обязательных по ТК РФ.

Можно ли в личной карточке работника описать все виды пройденных им инструктажей?

Роструд считает, что да. Порядок регистрации проведенного инструктажа по охране труда и форму его документирования утверждает работодатель.

Документ: [онлайнинспекция.рф](https://www.onlininspection.ru)

5. Полезные ответы онлайн-инспекции за май 2024 года

Должны ли сотрудники филиала отдыхать в региональный праздник?

Да, поскольку филиал должен работать по распорядительному акту субъекта РФ, в котором он располагается.

Сокращают ли рабочий день перед региональным праздником?

Да, работников необходимо отпустить на час раньше в день, который предшествует нерабочему праздничному дню в регионе.

Нужно ли давать учебный отпуск сотруднику, который восстановился в вузе после отчисления?

Да, если у работника нет диплом о высшем образовании, значит он получает его впервые. Учебный отпуск дают при условии, что сотрудник проходит аккредитованную программу заочно или очно-заочно. Он должен принести справку – вызов.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

Можно ли понизить сотрудника в должности?

Работодатель вправе обратиться с предложением к сотруднику о переводе на другую должность с меньшим окладом. Однако реализовать это можно только с согласия сотрудника. Для этого необходимо заключить дополнительное соглашение.

Есть ли запрет на внутреннее совмещение в отпуске по беременности и родам?

Сотрудница вправе устроиться на работу по совмещению в период отпуска по беременности и родам по основному месту.

Нужно ли оплачивать переработку сотруднику, если он задерживается по своей инициативе?

В этом случае работодатель платить не обязан. Оплачивать необходимо только сверхурочный труд, выполняемый по инициативе работодателя.

Документ: [онлайнинспекция.рф](https://www.onlininspection.ru)

6. Периодичность и сроки командировок работников

Ограничений периодичности командировок и их длительности законом не установлено. Роструд полагает, что лимиты таких поездок можно определить локальным нормативным актом, коллективным или трудовым договором.

Документ: Письмо Роструда от 24.05.2024 №ПГ/10179-6-1

7. Бессрочный трудовой договор нельзя преобразовать в срочный

По мнению Минтруда, срок не относится к условиям трудового договора, а определяет его вид. Изменить его недопустимо. Поэтому перевести постоянно работника на срочный трудовой договор не получится.

Документ: Письмо Минтруда России от 03.06.2024 №14-6/ООГ-3394

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

8. Нельзя приостановить работу при невыплате компенсации за задержку заработной платы

Если работодатель не выплатил компенсации (в частности, проценты по ст. 236 ТК РФ), работник не имеет права приостанавливать работу, так эти они не входят в состав заработной платы.

Документ: Письмо Роструда от 13.06.2024 №ПГ/10762-6-1

9. СФР скорректировал формы документов для выплаты пособий

- Вместо заявления о перерасчете ранее назначенного пособия появилось заявление о замене календарных лет (календарного года) в расчетном периоде;
- В уведомлении о прекращении права на пособие по уходу за ребенком убрали графу «в случае начала (возобновления) его работы на условиях полного рабочего времени». В иных сведениях формы не нужно отражать дату окончания отпуска.

Есть и другие изменения.

Обновленные формы документов нужно применять с 7 июля 2024 года.

Документ: Приказ СФР от 22.04.2024 №643

10. Скорректирован порядок подсчета страхового стажа для расчета выплат по больничному

Минтруд уточнил правила подсчета страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Так, при расчете длительности каждого периода, который включают в стаж, нужно из даты окончания этого периода отнять дату начала и прибавить 1 день.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

Считать страховой стаж нужно в календарном порядке в полных годах. При этом, как и прежде, каждые 30 дней следует переводить в полные месяцы, а каждые 12 месяцев – в полные годы.

Поправки заработают с 7 июля 2024 года

Документ: Приказ Минтруда России от 27.05.2024 №275н

11. Допустимо знакомить работника с копией должностной инструкции вместо оригинала

Трудовой кодекс РФ не детализирует, как именно нужно знакомить сотрудников с локальными актами. В нем также нет требования оформлять должностную инструкцию, не закреплены ее понятие, содержание, правила составления.

Работодатель может сам определить локальным актом порядок оформления и применения этого документа.

Документ: Приказ Минтруда России от 03.06.2024 №14-6/ООГ-3389

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

1. Увольнение работника, не вышедшего в офис после отмены дистанционной работы

Компания отменила временный дистанционный режим работы (введенный в период ковид) и потребовала выхода сотрудников в офис с 1 июня 2022 года. Одна из сотрудниц не стала выходить в офис, известила работодателя о том, что у нее 3 несовершеннолетних детей за которыми требуется уход и она продолжит работать из дома. Позже сотруднице были заблокированы доступы в ИС организации, так как она осуществляла вход в них из-за границы. Также сотрудница не являлась по требованию работодателя в офис на встречу и не подписывала рабочие документы.

За прогулы в течении месяца сотруднице сначала был объявлен выговор, затем она была уволена.

Суд первой инстанции восстановил работника, но апелляция и кассация поддержали увольнение:

- По условиям трудового договора место работы сотрудника было в офисе в г. Москва;
- После отмены дистанционного режима сотрудница была обязана выйти в офис;
- Тяжесть проступка и обстоятельства его совершения соответствуют наказанию;
- Семейные обстоятельства не могут служить основанием для перевода работника на дистанционную работу только по его инициативе.

Документ: Определение 2-го КСОЮ от 23.05.2024 по делу №88-10057/2024

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

2. Признание незаконным увольнение работника за прогул

Работник был уволен по сокращению штата, был восстановлен судом. Далее, по мнению работника, началось его дискриминационное преследование: недоплата по больничному листу, непредоставление отпуска по графику, далее увольнение за дисциплинарное нарушение в виде прогула.

Суд первой инстанции признал увольнение незаконным и восстановил работника. Апелляция и кассация оставили решение в силе. Аргументы судов:

- у работника не запрашивались объяснения по факту его отсутствия на рабочем месте, следовательно нарушена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности;
- работодателем не доказано, что при вынесении наказания в виде увольнения, им было учтено предыдущее отношение работника к труду; тяжесть проступка; обстоятельства, при которых он был совершен, а также отсутствовали доказательства наступления негативных последствий для работодателя в связи с отсутствием работника на рабочем месте.

Работодатель обратился с жалобой в Верховный Суд РФ.

Верховный Суд отправил дело на новое рассмотрение, указав:

- После первого восстановления на работе, сотрудник первые два дня отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин, далее в течении полугода находился на больничных, в ежегодном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы;
- На очередную просьбу предоставить отпуск без сохранения заработной платы (без законных оснований со стороны работника) работодатель отказал и направил уведомление заказным письмом с требованием выйти на рабочее место, смс-сообщения аналогичного содержания, также неоднократно совершал звонки работнику с корпоративного номера телефона;

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

- Три рабочих дня сотрудник отсутствовал на рабочем месте, составлялись акты об отсутствии. Сотрудники работодателя выезжали на его место жительства, но на месте его не застали. Далее в течении месяца сотрудник также не выходил на рабочее место, работодатель обратился с заявлением в правоохранительные органы;
- Работодатель пытался связаться с работником всеми возможными способами, требования о предоставлении объяснительных направлял заказными письмами по месту жительства работника;
- Уклонение работника от их получения не может являться основанием для не привлечения его к дисциплинарной ответственности;
- Работодатель является режимным объектом и отсутствие сотрудника на рабочем месте могло привести к срыву выполнения оборонного заказа.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Документ: Определение Верховного Суда РФ от 04.03.2024 №4-КГ23-92-К1

3. Прогул из-за опоздания на рейс

Врач взял отпуск за свой счет для поездки за границу. Опоздал на рейс, сразу же купить новые билеты денег не хватил. Врач сообщил заведующему отделением о ситуации, договорился с коллегами о подмене. После выхода на работу был отстранен от исполнений обязанностей и уволен за прогул.

Все инстанции встали на сторону работника:

- Сотрудник постарался не допустить негативных последствий своей неявки – предупредил непосредственного руководителя, нашел замену;
- Ранее работник не допускал подобных нарушений, дисциплинарных взысканий не имел.

Документ: Определение 2-го КСОЮ от 12.03.2024

ИЗ ПРАКТИКИ MLG

Напоминаем, что с 1 сентября 2024 года начнут действовать новые правила оплаты сверхурочной работы, нужно учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты. На сегодняшний день большинство работодателей при расчете оплаты переработки за основу берут лишь тарифную ставку, без таких выплат. Компания MLG имеет огромный опыт проведения аудитов и разработки кадровых документов в интересах работодателей и может провести подобный аудит, а также подготовить необходимые изменения к документам, мы будем рады вам помочь.

Ниже информация по изменению законодательства.

Опубликован закон (Федеральный закон от 22.04.2024 №91-ФЗ «О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации»), по которому при оплате сверхурочной работы надо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты. Изменения внесли в ч. 1 ст. 152 ТК РФ. Они заработают с 1 сентября 2024 года. Работодатели не обязаны пересматривать условия коллективного договора, локального акта или трудового договора, если в них установили оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем предусмотрено в поправках к ТК РФ.

Однако, если указанные документы не соответствуют обновленным правилам, тогда работодатели обязаны привести их в соответствие с законодательством. Кроме того, как объявил Президент РФ мораторий на проверки компаний в 2025 году предлагается отменить. А это значит, что риски привлечения работодателей к ответственности за нарушение трудового законодательства возвращаются. При этом, за несоответствие кадровых документов действующему законодательству предусмотрена административная ответственность со штрафом на должностное лицо до 50 тысяч рублей (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Кроме того, хотим поделиться очередным успешным кейсом подготовки и сопровождения проверки компании военным комиссариатом.

К нам обратилась компания с просьбой за 2 недели восстановить воинский учет, так как назначена проверка военкоматом. За этот срок мы с нуля до 100% восстановили воинский учет на 70 человек. Начиная от заполнения базы, формирования документов до отправки всех необходимых сведений в военкомат и создания всех необходимых журналов. В ходе проведения выездной проверки военкоматом не было вынесено компании ни одного замечания.

Эксперты MLG имеют огромный опыт в сопровождении прохождения проверок военкоматом, восстановлении и аутсорсинге воинского учета. Вы всегда можете обратиться к нам за помощью.