

Применение трудового законодательства в 2024 году



Мораторий на проведение плановых проверок

- Мораторий на проведение плановых проверок продлен на 2024 год, кроме объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска, опасным производственным объектам II класса опасности, гидротехническим сооружениям II класса.

Постановление Правительства РФ Постановление Правительства России от 14 декабря 2023 г. N 2140

Но! Остаются внеплановые проверки:

- по требованию прокурора в рамках надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям;
- по жалобе более 10 работников (или 10% от общего числа работников) на задержку выплаты заработной платы свыше 1 месяца;
- при выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований.

Новые индикаторы риска нарушения трудового законодательства (было 4, стало 6)

Индикатором риска нарушения обязательных требований является соответствие или отклонение от параметров объекта контроля, которые сами по себе не являются нарушениями обязательных требований, но с высокой степенью вероятности свидетельствуют о наличии таких нарушений и риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям.

Два новых индикатора риска:

- среднее значение оплаты труда работника ниже МРОТ при соотношении размера фонда оплаты труда и количества работников у одного работодателя за квартал (за исключением случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы, отстранения от работы без сохранения заработной платы, установления сокращенной продолжительности рабочего дня (смены), сокращения тарифной ставки, оклада (должностного оклада))
- отсутствие кадровых изменений у одного работодателя за квартал при условии сокращения обязательных отчислений в Социальный фонд России на 50 процентов

Приказ Минтруда России от 28.11.2023 N 836н "О внесении изменений в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. N 838н"

Особенности регулирования трудовых отношений переселенных с опасных территорий граждан

Работодатели вправе заключать с лицами, являющимися гражданами РФ, Украины, ДНР, ЛНР, постоянно проживающими на территориях Украины, ДНР, ЛНР, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию РФ в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

- без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного по результатам прохождения независимой оценки квалификации.
- В случае если работник, принятый на работу без документов, подтверждающих квалификацию, по истечении срока, необходимого для подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор в соответствии с п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ или перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник может выполнять (с учетом его состояния здоровья)

Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 (ред. от 29.12.2023) "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2024 годах"

Особенности регулирования трудовых отношений переселенных с опасных территорий граждан

- В случае невозможности исполнения работниками трудовых обязанностей у работодателей, расположенных в Республике Крым, Краснодарском крае, Белгородской, Брянской, Воронежской, Курской, Ростовской областях и г. Севастополе в связи с приостановкой деятельности вследствие недружественных действий иностранных государств либо в связи с эвакуацией (временным отселением) действие трудового договора приостанавливается до окончания приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения).
- На время приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения) работник вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку.
- В случае невозможности эвакуированным (временно отселенным) работником прекратить трудовые отношения с работодателем, приостановившим деятельность на территории субъекта РФ такой работник вправе обратиться в территориальный орган Социального фонда России по месту нахождения работника для прекращения трудовых отношений и внесения соответствующей информации в сведения о трудовой деятельности. Трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 83 ТК РФ - наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.
- *Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 (ред. от 29.12.2023) "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2024 годах"*

Усиление материальной ответственности работодателя за задержку выплат работнику (ст. 236 ТК РФ)

- Работодатель обязан выплатить проценты (денежную компенсацию) за каждый день просрочки выплаты зарплаты, отпускных, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, не только в случае когда они были начислены, но не выплачены, но и в случаях, когда они не были начислены, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм.
- Проценты (денежная компенсация) исчисляются со дня, следующего за днем, в который заработная плата и иные выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно. Размер процентов должен быть не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России от суммы долга.

Федеральный закон от 30.01.2024 N 3-ФЗ "О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации"

Новые правила о работе в период отпуска по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ)

- Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина (отец ребенка, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющим уход за ребенком) выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

Федеральный закон от 19.12.2023 N 614-ФЗ "О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации" (с 1 января 2024 г.)

Усиление гарантий работникам, имеющим несовершеннолетних детей (ст. 261 ТК РФ)

- С 14 до 16 лет увеличен возраст ребенка, до наступления которого не допускается увольнение одиноких родителей по основаниям, не связанным с виновными действиями работника

Федеральный закон от 14 февраля 2024 г. N 12-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (вступает в силу с 25 февраля 2024 г.)

Актуальная судебная практика по трудовым спорам



Можно ли объявить дисциплинарное взыскание за отказ от прохождения аттестации, если трудовым договором аттестация не предусмотрена?

В трудовом договоре отсутствует обязанность работника проходить аттестацию. Но такая обязанность установлена в ПВТР.

- В соответствии с ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной ответственности.
- Положением ч. 1 ст. 189 ТК РФ установлено, что дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с данным Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- Отсутствию закрепленной в трудовом договоре в качестве трудовой обязанности прохождения аттестацию с целью определения уровня квалификации не является основанием для отказа от прохождения аттестации, соответственно, непрохождение работником аттестации является дисциплинарным проступком.

Определение Второго КСОЮ от 17.01.2023 по делу N 88-2263/2023

Досрочное (до истечения двухмесячного срока) увольнение по сокращению штата

- Согласие работника на досрочное увольнение не освобождает работодателя от обязанности предлагать вакансии. Эта обязанность означает, что работодатель должен предложить работнику *все имеющиеся в штатном расписании вакантные должности* как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению штата, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.
- Согласно пояснений истца, в случае предложения ему на момент уведомления работодателем всех вакантных должностей, они бы были им рассмотрены и заявление о расторжении трудового договора им бы написано не было.
- На момент сокращения в организации были свободные нижестоящие должности (водителя, дворника, уборщика служебных помещений и др.), а также место, которое истец мог занять после переподготовки (специалист по пожарной безопасности). Но работодатель их не предложил.

Новая практика: по мнению суда, при сокращении надо предлагать вакансию, для занятия которой требуется переподготовка

Определение 1-го КСОЮ от 05.06.2023 N 88-14614/2023

Риски увольнения за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей

- Рискованно увольнять за незначительные проступки, даже если они носят множественный характер. Суд может сослаться на незначительную тяжесть проступка, соответственно, на нарушение требования ч. 5 ст. 192 ТК РФ.
- Опасно выносить дисциплинарные взыскания одно за другим в течение короткого промежутка времени. По мнению судов, отсутствию периода, в течение которого может быть достигнуто воспитательное воздействие ранее наложенного взыскания, может служить поводом для восстановления на работе уволенного работника.

Определение Четвертого КСОЮ № 88-5332/2019 от 11.02.2020

Определение Второго КСОЮ № 88-6490/2021 от 16.03.2021

Учет тяжести дисциплинарного проступка

- Суд признал приказ о применении дисциплинарного взыскания (замечания) за семиминутное опоздание на работу незаконным, взыскана компенсация морального вреда.
- **ОБОСНОВАНИЕ:** Исходя из того, что дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести проступка, суд апелляционной инстанции указал, что при его применении работодателем не учтена продолжительность работы истца, отсутствие сведений о применении к истцу дисциплинарных взысканий за период работы.

Определение Третьего КСОЮ от 07.06.2023 N 88-12282/2023

- Суд признал несоразмерным применение выговора за опоздания истца в первый день на 6 минут, во второй день - на 4 минуты, в третий день - на 9 минут (всего опоздания составили 19 минут в течение трех дней).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06.09.2022 по делу N 33-13647/2022

Учет обстоятельств при увольнении за появление в состоянии алкогольного опьянения

- Областной суд указал, что нахождение в состоянии опьянения на территории опасного производственного объекта влечет нарушение требований промышленной безопасности и грозит аварией.
- КСОЮ восстановил истца на работе, посчитав, что работодатель не доказал соразмерность наказания проступку, само по себе то, что работник пришел пьяным на опасный объект, не подтверждает соразмерность наказания проступку.
 - за десять лет работы на данном предприятии у работника не было взысканий и упущений в работе, его не лишали премии, а за год до увольнения ему объявили благодарность;
 - негативных последствий у того, что работник пришел пьяным, не было: его отстранили от работы еще до начала выполнения трудовых обязанностей;
 - работника уволили в период пандемии, что объективно затрудняло поиск новой работы, притом что у него на иждивении находится маленький ребенок. Работодатель это обстоятельства не учел, из приказа о применении взыскания и акта служебного расследования это не следует.

Определение Седьмого КСОЮ от 09.11.2021 по делу № 88-16300/2021

Запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период болезни работника

Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Однако некоторые суды справедливо полагают, что этот запрет не применяется, когда работник намеренно берет больничный, чтобы избежать увольнения.

- Доводы истца о том, что приказ об увольнении вынесен в период временной нетрудоспособности не могут свидетельствовать о незаконности увольнения истца, поскольку судами установлено, что на момент увольнения работник нетрудоспособным не являлся, обратился в больницу после того, как ему был представлен приказ об увольнении, ответчика о временной нетрудоспособности с в известность не поставил, в связи с чем увольнение истца признано судами законным.

Определение Первого КСОЮ от 19 декабря 2023 г. по делу N 8Г-38579/2023[88-38526/2023]

- Проверяя доводы истца о том, что он был уволен в период нетрудоспособности, суд первой инстанции, установив, что в день увольнения истец находился на работе в течение всего рабочего дня, в медицинское учреждение обратился по его окончании и больничный лист оформил в 19 часов, пришел к выводу о злоупотреблении истцом своим правом.

Определение Шестого КСОЮ от 26 октября 2023 г. по делу N 8Г-22461/2023[88-23986/2023]

Подлежат ли компенсации не использованные работником к моменту увольнения отгулы?

- В случае, когда между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам ст. 153 ТК РФ и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

Постановление Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2023 г. N 56-П "По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Н.А. Варнаковой, Л.Г. Жуковой, О.А. Котивец и Т.С. Кубряк"