ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ для кадровика на 09 января 2024

Дайджест подготовлен специалистами

КонсультантПлюс

Задайте вопрос на Линию консультаций (495) 956-42-22

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки

Коротко

1. Правила временного перевода сотрудников к другому работодателю продлены на 2024 год
2. Проверки ГИТ: Минтруд расширил перечень индикаторов риска с 8 января 2024 года
3. Трудовые гарантии для добровольцев Росгвардии: поправки к ТК РФ вступили в силу 25 декабря 2023 года
4. Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за ноябрь 2023 года
5. При сокращении работник не выразил согласия на вакансию письменно — суды поддержали увольнение
6. Работодатель не обязан переводить сотрудника на дистанционку по его просьбе, напомнили суды
7. Уволенного из-за проступка сотрудника отказались брать вновь — суды дискриминации не увидели
8. Суды напомнили, что нельзя взыскать штраф по ученическому договору

Подробно

1. Правила временного перевода сотрудников к другому работодателю продлены на 2024 год

Правительство уточнило особенности временного перевода сотрудников к другому работодателю, которые применяли по 31 декабря 2023 года. Теперь правила действуют до 1 января 2025 года.

Временный перевод возможен, когда в центр занятости поступили:

- запрос работодателя о потребности во временном переводе сотрудников из другой организации;
- сведения от организации о приостановке деятельности.

Определили, в частности, сроки направления запроса работодателю о подтверждении временного перевода, ответа на такой запрос и предложения работнику. Так, организация должна отправить в центр занятости отказ или согласие на временный перевод в течение 3 рабочих дней с момента получения запроса.

Напомним, что для временного перевода на работу в другую компанию нужно письменное согласие сотрудника. С ним другой работодатель может заключить срочный трудовой договор, если на постоянном месте руководство не против. Теперь продлевать такой договор разрешили до 1 января 2025 года. На время перевода действие первоначального трудового договора приостанавливается, но его срок продолжает течь. Кто и какие записи должен вносить в трудовую книжку при временном переводе, разъяснял Минтруд.

Документ: Постановление Правительства РФ от 29.12.2023 N 2390

2. Проверки ГИТ: Минтруд расширил перечень индикаторов риска с 8 января 2024 года

В перечень индикаторов, которые используют при решении вопроса о внеплановой проверке, добавили 2 показателя:

- средняя оплата труда работника ниже МРОТ при сопоставлении размера фонда оплаты труда и количества сотрудников за квартал. Не учитываются случаи отпуска за свой счет, отстранения от обязанностей без оплаты, сокращения времени труда, ставки или оклада;
- нет кадровых изменений за квартал при сокращении обязательных отчислений в СФР на 50%.

Документ: Приказ Минтруда России от 28.11.2023 N 836н

3. Трудовые гарантии для добровольцев Росгвардии: поправки к ТК РФ вступили в силу 25 декабря 2023 года

Сотрудникам, которые добровольно содействуют войскам нацгвардии, предоставлены ряд гарантий. Обязали, в частности, приостанавливать трудовые договоры на период, пока они исполняют свои обязанности. Уволить добровольца можно, если через 3 месяца после окончания контракта он не вернется на прежнее место.

Ранее подобные льготы были закреплены, например, для мобилизованных сотрудников.

Новым законом предусмотрены гарантии и для членов семей добровольцев. Так, сотруднику с ребенком до 18 лет дали преимущественное право остаться на работе при сокращении, если второй родитель — доброволец в войсках нацгвардии.

Документ: Федеральный закон от 25.12.2023 N 642-ФЗ

4. Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за ноябрь 2023 года

Анонс обзора:

- Нужно ли сотруднице после декрета дать отпуск за свой счет, если ребенок ходит в сад только на 2 часа в день?
- Давать ли сотруднику выходной за сдачу крови в период работы в другой организации?
- Обязан ли сотрудник писать заявление за свой счет, если в день сдачи крови он прошел только обследование?
- Можно ли принять на полную ставку студента-очника?

Подробнее в нашем обзоре.

5. При сокращении работник не выразил согласия на вакансию письменно — суды поддержали увольнение

Сотрудника предупредили о сокращении и предложили свободные ставки. В уведомлении среди прочего указали, что заявить о переводе нужно письменно. По одной из вакансий работник запросил должностную инструкцию и положение об отделе. Второй документ не предоставили.

После увольнения сотрудник оспорил действия организации. Он полагал, что выразил желание занять вакансию, но без запрошенных документов не смог этого сделать.

Суды встали на сторону работодателя. Процедуру сокращения он не нарушил, уволил сотрудника, поскольку тот не выразил письменного согласия на перевод.

Что нужно знать о сокращении, подскажет путеводитель.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 21.11.2023 N 88-35216/2023

6. Работодатель не обязан переводить сотрудника на дистанционку по его просьбе, напомнили суды

Мать пятерых детей не раз просила перевести ее на удаленку, но ей отказывали. Суды указали, что решение о таком переводе принимает только работодатель. Он учитывает характер обязанностей сотрудника и возможности организации. Их у работодателя не было.

Подобную позицию уже высказывали суды, например 8-й КСОЮ, и Роструд.

Документ: Определение 6-го КСОЮ от 16.11.2023 по делу N 88-23511/2023

Рекомендуем: Как перевести работника на дистанционку по соглашению сторон

7. Уволенного из-за проступка сотрудника отказались брать вновь — суды дискриминации не увидели

Бывший сотрудник обратился с просьбой принять его на работу. Организация сообщила, что он не соответствует должности. Она сослалась на предыдущий опыт: этого сотрудника уволили за неоднократный проступок. Соискатель счел, что ему отказали незаконно, поскольку с момента взыскания прошло больше 3 лет.

Суды поддержали работодателя. Сотрудника не приняли в том числе из-за деловых и личностных качеств, так как ранее он неоднократно не исполнял обязанности без уважительных причин. Не важно, что срок взыскания истек.

В каких случаях запрещено отказывать в приеме на работу, подскажет путеводитель.

Документ: Определение 5-го КСОЮ от 26.10.2023 по делу N 88-10142/2023

8. Суды напомнили, что нельзя взыскать штраф по ученическому договору

Медорганизация заключила договор с гражданином, по которому он должен был освоить программу "Лечебное дело" и трудоустроиться. Предусмотрели основание для освобождения от обязанностей — выплата фиксированной суммы работодателю. Гражданин программу освоил, но трудовой договор подписывать отказался и деньги не заплатил. Организация обратилась в суд.

Три инстанции указали, что порядок возмещения расходов в данном случае регулирует ТК РФ. Его требованиям противоречит условие о штрафе в ученическом договоре. Поэтому взыскать его нельзя.

К подобному выводу суды, например 3-й КСОЮ и 6-й КСОЮ, уже приходили.

Какие условия можно включить в ученический договор, подскажет путеводитель.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 27.11.2023 по делу N 88-33345/2023

Дайджест подготовлен специалистами

КонсультантПлюс

Задайте вопрос на Линию консультаций (495) 956-42-22

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки