ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ для кадровика на 22 января 2024

Дайджест подготовлен специалистами

КонсультантПлюс

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

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки

Коротко

1. Работник оформил больничный после объявления ему приказа об увольнении — суд его не восстановил
2. Поправки о компенсации за задержку не начисленных работнику выплат прошли Госдуму
3. Кассация: нельзя обязать организацию принять на работу соискателя, которому отказали незаконно
4. Суды сочли незаконным увольнение за прогул сотрудника, который фактически работал на удаленке
5. Все единицы по должности сократили в 2 этапа: кассация разрешила не учитывать преимущественное право
6. Порядок компенсации за работу в выходные и праздники при увольнении предложено закрепить в ТК РФ

Подробно

1. Работник оформил больничный после объявления ему приказа об увольнении — суд его не восстановил

С директором решили расторгнуть трудовой договор. В день увольнения он выполнял обязанности, ознакомился с приказом, но отказался его подписать. Уже после пошел к врачу и взял больничный, о чем не предупредил работодателя. Увольнение оспорил.

Три инстанции встали на сторону организации. На момент увольнения работник не был нетрудоспособным, в больницу обратился уже после объявления ему приказа.

Ранее в подобных ситуациях суды, например 5-й КСОЮ, также не восстанавливали уволенных.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 19.12.2023 N 88-38526/2023

2. Поправки о компенсации за задержку не начисленных работнику выплат прошли Госдуму

В ТК РФ введут положение об уплате работодателем процентов в случае, если суд признал право сотрудника на неначисленные суммы. Такая же компенсация есть, например, при просрочке зарплаты.

Проценты рассчитываются со следующего дня после даты, когда деньги обязаны были выплатить, если бы начислили вовремя. Их размер — не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от суммы долга.

Отметим, изменения связаны с решением КС РФ, который счел, что в такой ситуации следует компенсировать негативные последствия действий работодателя.

Документ: Проект Федерального закона N 452641-8

3. Кассация: нельзя обязать организацию принять на работу соискателя, которому отказали незаконно

Гражданина не взяли на работу, и он обратился в суд. Апелляция признала отказ незаконным и указала, что организация должна оформить соискателя на должность.

Кассация напомнила: заключать трудовой договор с конкретным соискателем — право, а не обязанность работодателя. Его можно обязать лишь принять к рассмотрению кандидата на вакансию.

Отметим, суды уже делали аналогичный вывод.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 18.12.2023 по делу N 88-34540/2023

Рекомендуем: В каких случаях нельзя отказать в приеме на работу; В каких случаях бюджетная организация не может отказать в приеме на работу

4. Суды сочли незаконным увольнение за прогул сотрудника, который фактически работал на удаленке

Со специалистом заключили трудовой договор, по которому он должен работать в офисе. Менее чем через полгода его уволили за прогул. Он обратился в суд. Заявил, что все время работал удаленно, задания получал по телефону, отчеты направлял в том числе по электронной почте.

Три инстанции признали увольнение незаконным. Неоформленное соглашение о дистанционном режиме труда сочли заключенным. Специалист приступил к исполнению обязанностей в таких условиях с ведома и по поручению работодателя. В ПВТР этот режим предусмотрен.

Отметим, сходная позиция в судебной практике уже встречалась.

Документ: Определение 7-го КСОЮ от 14.11.2023 по делу N 88-19865/2023

Рекомендуем: Какая работа признается дистанционной

5. Все единицы по должности сократили в 2 этапа: кассация разрешила не учитывать преимущественное право

Организация сокращала всех сторожей. Преимущественное право при этом не определяла. В назначенную дату смогли уволить только часть работников, поскольку двое болели. Трудовые договоры с ними расторгли позже. Один из сокращенных "в первую очередь" сотрудников обратился в суд.

Первая инстанция и кассация признали увольнение законным. Поскольку исключали все штатные единицы по должности, преимущественное право определять не следовало. То обстоятельство, что 2 сторожей уволили позже остальных из-за больничных, не говорит о нарушении процедуры сокращения.

Отметим, суды, например 4-й КСОЮ, уже указывали на то, что не нужно учитывать преимущественное право при сокращении всех одноименных должностей.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 05.12.2023 по делу N 88-37547/2023

Рекомендуем: Что нужно знать работодателю о сокращении

6. Порядок компенсации за работу в выходные и праздники при увольнении предложено закрепить в ТК РФ

Если до увольнения сотрудник не использовал отгулы за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, работодателю придется их компенсировать. Правило внесут в ТК РФ по предписанию КС РФ.

Работник сможет выбирать вариант компенсации:

- взять дни отдыха с последующим увольнением;
- получить доплату.

Планируется, что поправки вступят в силу 1 сентября 2024 года. До этой даты работодателям нужно применять позицию КС РФ.

Документ: Проект федерального закона

Дайджест подготовлен специалистами

КонсультантПлюс

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

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки