



Декабрь 2023

Неиспользованные отгулы за работу в выходные и праздники при увольнении нужно компенсировать

На это указал Конституционный Суд, рассмотрев дело о проверке конституционности части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), согласно которой по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

С жалобой на данное положение обратилось несколько уволенных по сокращению работников, которые безуспешно пытались взыскать в суде с бывшего работодателя задолженность по повышенной оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни в связи с неиспользованием ими дней отдыха до увольнения.

Рассматривая дело, Конституционный Суд отметил, что ни в ТК РФ, ни в каких-либо иных нормативных правовых актах не установлен механизм определения даты использования дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Кроме того, отсутствие в оспариваемой норме указания на обязанность работодателя предоставить работнику дни отдыха до момента увольнения приводит на практике к тому, что работник лишается как этих дней отдыха, так и повышенной оплаты такой работы, поскольку замена неиспользованных дней отдыха денежной компенсацией при увольнении законом не предусмотрена.

Выявив действительный конституционно-правовой смысл оспариваемой нормы, Конституционный Суд отметил, что работодатель обязан при увольнении работника заменить неиспользованные дни отдыха повышенной оплатой работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а сам факт выбора ранее работником предоставления других дней отдыха вместо денежной компенсации не может рассматриваться как препятствие для получения им такой денежной выплаты.

В таком случае работнику в день увольнения должна быть выплачена за весь период трудовой деятельности у данного работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам частей первой - третьей статьи 153 ТК РФ и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

Подробнее: Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023 г. № 56-П.



Декабрь 2023

Увольнение работника, отзывавшего заявление об увольнении по телефону, признали незаконным

Работник подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию, которое впоследствии отозвал, уведомив работодателя о принятом решении посредством телефонной связи, однако был уволен по пункту 3 части первой статьи 77 ТК РФ (по инициативе работника).

Суды стали на сторону работника и признали увольнение незаконным, поскольку работодателем было нарушено его право на отзыв заявления об увольнении, а трудовой договор был расторгнут без воли работника. Нетрудоспособность сотрудника препятствовала ему отозвать заявление об увольнении в письменном виде или посредством электронной почты, мессенджеров.

Подробнее: Определение 3-го КСОЮ от 30.10.2023 г. № 88-21630/2023.

Если работодатель и работник не достигли соглашения о разделении отпуска на части, то его следует предоставить целиком

К такому выводу пришел Минтруд.

Согласно части первой статьи 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Требований по продолжительности и количеству других частей отпуска ТК РФ не устанавливает. Следовательно, они определяются графиком отпусков и соглашением сторон трудового договора. Если стороны не могут достичь соглашения, то, по мнению ведомства, работнику должен быть предоставлен отпуск полной продолжительности.

Подробнее: письмо Минтруда России от 01.11.2023 г. № 14-6/ООГ-6853.

С 2024 года получать пособие по уходу за ребенком можно будет и при досрочном выходе на работу



Декабрь 2023

В настоящее время работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняют право на ежемесячное пособие, если работают на дому или неполный день. При этом законодательно не определено, что понимать под неполным рабочим днем с целью получения пособия.

В судебной практике сформировалась позиция, согласно которой условия для назначения пособия не соблюдаются, если рабочий день сотрудника сокращен незначительно, т.е. от 15 минут до 2 часов.

С 1 января 2024 года за лицами, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, будет сохраняться право на получение ежемесячного пособия при досрочном выходе на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы), а также в том случае, если они в период этого отпуска работают у другого работодателя (в том числе на указанных условиях). Таким образом, работник сможет получать и заработную плату (пропорционально отработанному времени), и пособие, причем независимо от продолжительности рабочего дня.

Соответствующие поправки внесены в ТК РФ и Федеральные законы от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ, от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ.

Подробнее: Федеральный закон от 19.12.2023 г. № 614-ФЗ, Федеральный закон от 19.12.2023 г. № 620-ФЗ.

Определен порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по

Вестник МПО



Декабрь 2023

состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации разъяснил, что такие дополнительные оплачиваемые выходные дни исчисляются в днях, которые являются для родителя (опекуна, попечителя) рабочими, и не включают в себя дни, являющиеся для него выходными, что соответствует действующему в настоящее время принципу предоставления четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц. При предоставлении родителю (опекуну, попечителю) указанных выходных дней должен быть соблюден принцип единого отпуска без выхода родителя (опекуна, попечителя) на работу в этот период.

Подробнее: письмо СФР от 10.11.2023 г. № 19-02/125694л.