

# Вестник МПО



Февраль 2024

## **Расширены трудовые гарантии для одиноких родителей**

С 25 февраля 2024 года вступили в силу изменения в статью 261 ТК РФ. Теперь работодатели не смогут увольнять по своей инициативе работников, которые в одиночку воспитывают детей в возрасте до шестнадцати лет. Ранее эта гарантия действовала до достижения ребенком возраста четырнадцати лет. При этом в исключительных случаях увольнение таких сотрудников по инициативе работодателя допускается, например, при ликвидации организации или однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей.

**Подробнее: Федеральный закон от 14.02.2024 г. № 12-ФЗ.**

## **Утвержден порядок компенсации стоимости проезда в отпуск за период приостановления трудового договора**

Постановлением Правительства РФ от 21.02.2024 г. № 200 утверждены особенности компенсации стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам организаций Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работники, не воспользовавшиеся правом на компенсацию расходов в связи с приостановлением трудового договора, могут воспользоваться им из расчета один раз в два года за период приостановления трудового договора после его возобновления. При этом правом на компенсацию расходов работник может воспользоваться один раз в год. Если в текущем году работнику компенсируют расходы по графику отпусков, компенсацию за периоды приостановления трудового договора можно будет получить в следующем году.

# Вестник МПО



**Февраль 2024**

Изменения вступят в силу с 1 сентября 2024 года.

**Подробнее: Постановление Правительства РФ от 21.02.2024 г. № 200.**

**Минтруд: срочный трудовой договор с совместителем не может быть прекращен в связи с приемом на работу основного сотрудника**

Статья 288 ТК РФ помимо общих оснований для прекращения трудового договора устанавливает право работодателя прекратить бессрочный трудовой договор с совместителем в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Минтруд России обращает внимание, что предусмотренное в статье 288 ТК РФ дополнительное основание для прекращения трудового договора может применяться не ко всем работникам, заключившим трудовой договор о работе по совместительству, а только к тем, кто заключил такой договор на неопределенный срок.

Следовательно, работник, заключивший срочный трудовой договор о работе по совместительству, может быть уволен лишь на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом. Дополнительное основание, предусмотренное статьей 288 ТК РФ, в случае заключения срочного трудового договора с совместителем не применяется.

**Подробнее: Письмо Минтруда России от 20 декабря 2023 г. № 14-6/ООГ-7700.**

**В течение года после увольнения сотрудник не обращался за трудовой книжкой — суд компенсацию за задержку не взыскал**

При увольнении работник не получил трудовую книжку. Спустя год он обратился в суд с иском о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за задержку

# Вестник МПО



Февраль 2024

выдачи трудовой книжки.

Суд первой инстанции удовлетворил искивые требования полностью. Апелляционный суд отменил решение в части, отказав в удовлетворении требований о взыскании среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки. Действия истца по длительному неполучению трудовой книжки позволили суду прийти к выводу о злоупотреблении правом, а факт того, что истец все это время был лишен возможности трудиться, не нашел своего подтверждения. Кассационная инстанция согласилась с данным решением, указав, что действующее законодательство связывает возможность возмещения работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки только лишь в связи с установлением незаконности действий работодателя, которые воспрепятствовали поступлению работника на новую работу, и, как следствие, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату, что в данном конкретном случае не установлено.

**Подробнее: Определение 2-КСОЮ от 08.02.2024 г. № 88-2364/2024.**