

05.11.2024

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Работодателям могут запретить отказывать в приеме на работу по причине отсутствия детей

Законопроектом № 752778-8 предложено внести ряд изменений в Трудовой кодекс РФ, в частности установить запрет для работодателей отказывать в приеме на работу женщинам, не имеющим детей.

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещено отказывать в заключении трудового договора беременным женщинам и женщинам, имеющим детей.

Авторы проекта указывают, что на практике некоторые работодатели отказывают в трудоустройстве и молодым женщинам, у которых нет детей, опасаясь последующих сложностей, связанных с потенциальным длительным отпуском и выплатами по беременности, родам и уходу за ребенком.

Правительство РФ не поддержало данный законопроект, указав, что он требует доработки.

Напомним, что необоснованный отказ в приеме на работу запрещен, в том числе и по причинам, связанным с семейным положением (ст. 64 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, если работодатель не примет на работу женщину, мотивировав это только ее беременностью, наличием или отсутствием детей, а не ее деловыми или профессиональными качествами, это будет являться нарушением.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Обоснованный отказ в заключении трудового договора».

The screenshot shows a web browser window with a search bar at the top containing the text "введите фразу для поиска" and a "Найти" button. Below the search bar is a navigation menu with tabs: "Текст справки", "Законодательство России", "Комментарии, консультации", "Судебная практика", "Международное право", and "Справки". The left sidebar contains a "Справочник кадровика" menu with a search field and a list of categories: "Трудовой договор", "Персональные данные работников", "Рабочее время", "Трудовой распорядок. Дисциплина труда", and "Материальная ответственность". The main content area displays the title "Обоснованный отказ в заключении трудового договора" and the following text:

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г N 2, работодатель самостоятельно принимает необходимые кадровые решения.

Иными словами, работодатель может рассматривать нескольких кандидатов на работу и сделать выбор в пользу наиболее подходящего соискателя. Нередки случаи, когда соискатели требуют объяснений, в связи с чем им было отказано в заключении трудового договора, и работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 Трудового кодекса РФ).

Тем не менее, законодательство запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора, и отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Кроме того, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, по этим мотивам наказываются штрафом в размере до 200 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов (ст. 145 Уголовного кодекса РФ).

Данная справка содержит информацию о случаях законного отказа в заключении трудового договора, который не является дискриминацией в сфере труда. Материал данной справки поможет избежать спорных ситуаций с соискателями, которые обратились в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

В соответствии с ч. 3 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" работодателям запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном дискриминационном основании отказа в приеме на работу или необоснованном увольнении работника.

А знаете ли вы?

Утвержден МРОТ на 2025 год

Федеральным законом от 29.10.2024 № 365-ФЗ внесены изменения в ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

С 1 января 2025 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен в размере 22 440 рублей в месяц.

По сравнению с текущим МРОТ (19 242 рубля в месяц) увеличение составит 16,6%.

Напомним, что МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (ст. 3 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ).

Месячная зарплата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ст. 133 Трудового кодекса РФ).

Актуальный размер МРОТ всегда можно найти в справке «Минимальный размер оплаты труда».

Вопрос-ответ

Вопрос:



Майорова К.А.

Сотрудник написал заявление на отпуск с последующим увольнением. Последний день отпуска — 1 октября, но он сообщил, что заболел, поэтому его отпуск не заканчивается 1 октября, а продлевается после больничного на 6 дней.

Когда его увольнять: 1 октября или после продления отпуска по больничному листу?

Ответ:

При предоставлении отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

При этом оформить и выдать работнику все необходимые документы, связанные с увольнением, и произвести расчет необходимо до начала (до первого дня) отпуска (Определение Конституционного суда РФ от 25.01.2007 № 131-О-О, Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1).

Фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска (Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1).

Находясь в отпуске с последующим увольнением, работник не может отозвать свое заявление об увольнении.

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил, установленных ст. 124 Трудового кодекса РФ, отпуск на число дней болезни не продлевается (Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1).

Таким образом, отпуск с последующим увольнением не продлевается на период болезни, а датой увольнения остается 1 октября.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочный материал «Отпуск с последующим увольнением».

© АО «Кодекс», 2024

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных