

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за октябрь 2020 года

02.11.2020

«Аналитические обзоры по актуальным вопросам, поступившим от работников и работодателей, составляются на основании вопросов, поступающих в онлайн раздел «Дежурный инспектор».

В обзор включаются:

- вопросы, наиболее часто поступающие от пользователей в соответствующем месяце в связи с изменением законодательства или нормативных правовых актов в области регулирования трудовых отношений, а также возникновением определенных ситуаций политического и/или экономического характера, влияющих или могущих повлиять на определенные предметные области трудовых отношений;
- вопросы, трактовка трудового законодательства по ответам на которые может носить неоднозначный характер в силу пробелов, противоречий, неточностей формулировок законодательства.

Период: 01.10.2020 по 31.10.2020

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя

Вопрос № 1:

Должен ли работодатель при внесении в должностную инструкцию работника пунктов с дополнительными функциями получать у него соответствующее согласие, а также производить ему доплату за выполнение новых функций?

Ответ:

По нашему мнению, внесение в должностную инструкцию дополнительных функций является возложением дополнительной работы, что осуществляется с согласия работника и должно оплачиваться дополнительно.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Увольнение по сокращению численности или штата

Вопрос № 2:

Какой редакцией ст. 178 ТК РФ необходимо руководствоваться при принятии решения о выплате работнику среднего заработка за второй месяц со дня увольнения, если увольнение произошло до вступления в силу изменений в ст. 178 ТК РФ – до 13.08.2020, а заявление от работника о выплате за второй месяц нетрудоустройства было получено работодателем после изменения ст. 178 ТК РФ и после истечения срока, установленного новой редакцией ст. 178 ТК РФ?

Ответ:

Необходимо руководствоваться редакцией статьи 178 ТК РФ, действующей на момент обращения работника за выплатой среднего заработка за второй месяц после увольнения в связи с сокращением численности или штата организации.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 2 ст. 178 ТК РФ (в редакции, действующей с 13.08.2020) в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

Работа в ночное время

Вопрос № 3:

Необходимо ли запрашивать согласие на работу в ночное время перед каждой сменой у работника, воспитывающего ребенка-инвалида, принятого на работу по графику работы сутки через четверо, если условие о выполнении обязанностей в ночное время предусмотрено трудовым договором?

Ответ:

По нашему мнению, в описанной в вопросе ситуации нет необходимости перед каждой сменой получать согласие работника на работу в ночное время, если в его трудовом договоре указаны соответствующие условия работы (например: работа - сутки через четверо).

Заклучив договор, предусматривающий работу в ночное время, работник уже дал согласие на ночную работу.

Правовое обоснование:

Согласно ч.5 ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Отпуск без сохранения заработной платы

Вопрос № 4:

Работнику предоставлено время, необходимое для проезда к месту использования отдыха - оформлен отпуск без сохранения заработной платы на 2 календарных дня. Обязан ли работодатель перенести и предоставить заново эти дни в случае, если на период этих двух дней для проезда к месту использования отдыха приходится листок нетрудоспособности?

Ответ:

Перенос отпуска без сохранения заработной платы при его совпадении с периодом временной нетрудоспособности нормами действующего законодательства не предусмотрен. Такой перенос предусмотрен только в отношении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Правовое обоснование:

Согласно абз. 2 ч. 1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника.

Обучение и инструктаж в области охраны труда**Вопрос № 5:**

У работника, направленного в длительную командировку к другому работодателю, истекает срок проверки знаний по охране труда. В какой срок после возвращения из командировки работнику необходимо пройти проверку знаний по охране труда?

Ответ:

Проверку знаний по охране труда проводит работодатель. Законодательством не установлен конкретный срок проведения проверки знаний требований охраны труда для работников, пропустивших такую проверку по причине болезни, отпуска, командировки и пр. Поэтому данный срок работодателю следует определить в локальном нормативном акте. При этом полагаем, что срок не может превышать одного месяца, поскольку такой срок установлен для повторной проверки знаний требований охраны труда.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 2.2.3 Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утв. Постановлением Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29) порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных видов работ.

Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца (п. 3.8 вышеуказанного Порядка).

Общие гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением**Вопрос № 6:**

Как нужно оплатить непрерывный восьмичасовой период дистанционного обучения на рабочем месте работника, если правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрена работа с 9 до 18 часов, перерыв на обед 45 минут?

Ответ:

Работники, проходящие обучение дистанционно, обладают всеми правами и обязанностями обучающихся. Таким образом, поскольку трудовым законодательством не установлено ограничений в части предоставления гарантий работникам, совмещающим работу с получением образования, в зависимости от образовательных технологий, применяемых образовательной организацией, то, по нашему мнению, работник, проходящий обучение дистанционно, имеет право на перерыв для отдыха и питания.

В описанной в вопросе ситуации повышенной оплате (в не менее чем полуторном размере) подлежат 45 минут, т.к. указанный промежуток времени для него является временем отдыха, которое он фактически не может использовать по собственному усмотрению.

Правовое обоснование:

Статья 108 Трудового кодекса РФ предусматривает, что в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами

внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Беременные женщины

Вопрос № 7:

Работница оформила по основному месту работы в организации отпуск по беременности и родам. Вправе ли сотрудница продолжать работать в другой организации по совместительству на 0,5 ставки, не уходя в отпуск по беременности и родам?

Ответ:

С точки зрения трудового законодательства работница вправе продолжать работать по совместительству в другой организации на 0,5 без ухода в отпуск по беременности и родам. Отпуск по беременности и родам предоставляется женщине по ее заявлению (на основании выданного листа нетрудоспособности). Нормами действующего законодательства не установлен запрет на осуществление трудовой деятельности по совместительству при нахождении в отпуске по беременности и родам на основной работе.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 282 ТК РФ совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ч. 2 ст. 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (ч. 3 ст. 282 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Согласно п. 3 ч. 2 ст. 4.1 Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» страхователи (работодатели) обязаны в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством осуществлять выплату страхового обеспечения застрахованным лицам (работникам) при наступлении страховых случаев (в Вашем случае – отпуска по беременности и родам), предусмотренных вышеуказанным 255-ФЗ.

В соответствии с ч. 1 ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листа нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов

с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.