

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за апрель 2018 года

04.05.2018

«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: 01.04.2018 - 30.04.2018.

Оформление увольнения, расчет и выдача трудовой книжки

Вопрос № 1:

Трудовые книжки хранятся в головном офисе организации, а работник осуществляет трудовую деятельность в обособленном подразделении в другом городе. Выдать трудовую книжку работнику в день увольнения не представляется возможным. Каким образом можно выйти из ситуации?

Ответ:

Данная ситуация законодательно не урегулирована. Вместе с тем считаем, что в связи с тем, что в данном случае в день расторжения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно, целесообразно действовать по аналогии с порядком, определенным в ч.6 ст. 84.1 ТК РФ: направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. В соответствии с ч. 3 ст. 80 ТК РФ в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Как указано в ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

Согласно ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

При совмещении работы с обучением

Вопрос № 2:

Работник повышает квалификацию с частичным отрывом от производства, то есть работает и учится по 4 часа. Как оформить данное повышение квалификации, как отразить в таблице и оплатить?

Ответ:

Трудовым законодательством не урегулирован случай повышения квалификации с частичным отрывом от производства, только с отрывом от производства либо без отрыва. При направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При обучении работника без отрыва от производства и с частичным отрывом от производства (что имеет место в рассматриваемой в вопросе ситуации) указанных гарантий не предоставляется.

Вместе с тем, считаем, что на время частичного отрыва от производства за работником должна сохраняться гарантия в части заработка не менее установленной законодательством для случая повышения квалификации с отрывом от производства.

В таблице можно указать код ПК (07), если работодатель пользуется унифицированной формой таблицы. Оформление приказа в случае повышения квалификации работника не регулируется трудовым законодательством и определяется работодателем самостоятельно.

Правовое обоснование:

Статья 196 Трудового кодекса РФ устанавливает, что необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Оплата времени простоя

Вопрос № 3:

Деятельность организации не ведется, так как у работодателя была отозвана лицензия. Будет ли отзыв лицензии считаться простоем по вине работодателя или это будет простой по причине, не зависящей от работодателя?

Ответ:

По нашему мнению, простой в связи с отзывом лицензии будет являться простоем по вине работодателя.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.