

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за май 2018 года

05.06.2018

«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: 01.05.2018 - 31.05.2018.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Вопрос № 1:

Согласно трудовому законодательству работодатель помимо выдачи СИЗ, обязан обеспечить их хранение, стирку, сушку и ремонт. Установлена ли периодичность стирки или это нужно делать исходя из фактической необходимости? Как быть если работник категорически отказывается сдавать спецодежду для стирки?

Ответ:

Нормами действующего законодательства не установлена периодичность, с которой работодатель обязан осуществлять стирку специальной одежды. Однако стирка такой одежды должна осуществляться своевременно (по мере загрязнения).

Ситуация, когда работник отказывается сдавать СИЗ для их стирки, не урегулирована трудовым законодательством. Отказ работника сдавать СИЗ на стирку не является основанием для освобождения работодателя от обязанности обеспечить своевременную стирку СИЗ.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Правовое обоснование:

Согласно п. 30 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

(утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н) работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

Срок трудового договора

Вопрос № 2:

С руководителем муниципального учреждения был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Правомерен ли перевод работника в связи с введением "эффективного контракта" на срочный трудовой договор?

Ответ:

Такой перевод, по нашему мнению, будет неправомерным. Нормами действующего законодательства не предусмотрено изменение бессрочного трудового договора на срочный. Ограниченный срок действия трудового договора можно установить только при его заключении.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58 ТК РФ).

Иное

Вопрос № 3:

Сообщите, пожалуйста, о позиции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации или Федеральной службы по труду и занятости (ее территориальных органов) в отношении оплаты труда или предоставления отгула за работу в выходной день дистанционному работнику, трудовым договором которого предусмотрено установление режима рабочего времени и времени отдыха по усмотрению самого работника.

Ответ:

Трудовым законодательством не предусмотрен специальный порядок предоставления дистанционным работникам дней отдыха за работу в выходные дни. Поскольку трудовым договором не определен режим работы и отдыха такого работника (работник по своему усмотрению определяет режим работы и отдыха), невозможно считать его работу в определенный день работой в выходной день.

Правовое обоснование:

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению (ст. 312.4 ТК РФ).

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения

трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). 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 (ст. 153 ТК РФ).