

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за февраль 2019 года

05.03.2019

«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: 01.02.2019 по 28.02.2019

Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Вопрос № 1:

Должен ли работодатель выплачивать дистанционному работнику районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате, если работник зарегистрирован по месту жительства в районе Крайнего Севера, но работодатель не владеет точной информации о месте выполнения трудовой функции работника?

Ответ:

Данный вопрос не урегулирован законодательством. В Обзоре Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года), изложена позиция, согласно которой, по общему правилу, труд работника используется по месту работы. Труд отдельных работников организуется вне места нахождения работодателя, его представительства, филиала, иного обособленного структурного подразделения. Если в таких случаях выполнение работником трудовой функции осуществляется в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, то суды, принимая во внимание фактическое место работы работника, приходят к правильному выводу о начислении к его заработной плате соответствующего коэффициента и процентной надбавки. Районный коэффициент и процентная надбавка начисляются к заработной плате работника в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник.

Таким образом, по нашему мнению, если в трудовом договоре место выполнения работы дистанционным работником не указано и он при этом зарегистрирован в районе Крайнего Севера, то работодатель должен выплачивать такому работнику

районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате.

При необходимости дополнительным соглашением к трудовому договору возможно определить место, являющееся местом выполнения работником дистанционной работы.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет". Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

Ежегодные оплачиваемые отпуска

Вопрос № 2:

Может ли работник, имеющий троих детей в возрасте до 12 лет, брать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое время и любыми частями, в том числе частями, каждая из которых менее 14 календарных дней?

Ответ:

Работник, имеющий трех и более детей в возрасте до 12 лет, вправе использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Но возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части должна быть согласована с работодателем.

Хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

В соответствии с ч. 1 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Вопрос № 3:

Работники организации постоянно проживают в районах Крайнего Севера и работают вахтовым методом. Начисляется ли таким работникам дополнительный отпуск в полном объеме при направлении их на вахту в города, не относящиеся к районам Крайнего Севера и местностям, приравненным к ним.

Ответ:

Дополнительный отпуск является компенсационной мерой, связанной с нахождением в особых климатических условиях во время выполнения работы.

Для его предоставления имеет значение фактическое выполнение работы сотрудником в соответствующих районах и местностях, а не просто проживание в указанных районах.

По нашему мнению, за время выполнения работы в местах, не относящихся к районам Крайнего Севера и местностям, приравненным к ним, дополнительный отпуск не предоставляется.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 5 ст. 302 ТК РФ работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих: в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней. В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 50 ТК РФ (ч. 6 ст. 302 ТК РФ).

Беременные женщины

Вопрос № 4:

Как беременной женщине отпросится у работодателя для прохождения диспансерных обследований у врача? Необходимо ли представлять какие-либо документы?

Ответ:

Трудовым законодательством не определен ни порядок освобождения от работы беременной женщины для прохождения обязательного диспансерного обследования, ни перечень документов, подтверждающих прохождение обязательного диспансерного обследования, ни максимальная продолжительность отсутствия на работе по данной причине беременной женщины.

Например, может быть предложен следующий порядок реализации права беременной женщины на диспансерное обследование: накануне прохождения обязательного диспансерного обследования беременная женщина в письменной форме информирует об этом работодателя и ходатайствует об освобождении от работы; прохождение обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой медицинского учреждения с указанием даты и времени посещения врача.

Правовое обоснование:

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч. 3 ст. 254 Трудового кодекса РФ).