Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за март 2019 года

10.04.2019

«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: 01.03.2019 по 31.03.2019

Увольнение по сокращению численности или штата Вопрос № 1:

В уведомлении о сокращении численности допущена явная опечатка в дате увольнения: указан неверный год. Может ли работодатель выдать уведомление о допущенной ошибке без повторного уведомления работников о сокращении? Ответ:

По нашему мнению, работодатель вправе выдать работникам уведомление о технической ошибке в уведомлении об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации. Нарушением такие действия работодателя являться не будут.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Увольнение по собственному желанию работника Вопрос № 2:

За какой срок директор организации, находящийся на испытательном сроке, должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию - минимум за 3 дня (ст.71 ТК РФ) или минимум за месяц (ст.280 ТК РФ)?

Ответ:

Если директор организации увольняется по собственному желанию в период испытательного срока, то, по нашему мнению, уведомить работодателя о таком

увольнении он должен не позднее чем за три дня до прекращения трудовых отношений.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 ст. 71 ТК РФ если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Иное

Вопрос № 3:

Имеет ли право работодатель запросить документы, подтверждающие факт прохождения работником диспансеризации при освобождении его от работы в порядке ст. 185.1 ТК РФ.

Ответ:

По нашему мнению, работодатель вправе установить в правилах внутреннего трудового распорядка обязанность работника документально подтверждать (например, соответствующей справкой) факт прохождения им диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).

Оплата времени простоя Вопрос № 4:

Водитель автобуса не прошел предрейсовый медицинский осмотр по причине высокого давления и не был допущен к управлению автобусом. Как должна быть оплачена работа водителя в данной ситуации, учитывая, что он фактически не работал в этот день?

Ответ:

По нашему мнению, в данном случае следует оплачивать время отстранения от работы как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, в том числе при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами.

Согласно ст. 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Иное

Вопрос № 5:

Каков общий порядок для оформления освобождения работника от работы при прохождении им диспансеризации согласно ст. 185.1 ТК РФ?

Ответ:

С 1 января 2019 г. для прохождения диспансеризации работодатели обязаны предоставлять всем работникам нерабочий день один раз в три года, а предпенсионерам и пенсионерам - два дня один раз в год.

Для оформления предоставления нерабочего дня для прохождения диспансеризации рекомендуется:

- получить письменное заявление от работника;
- согласовать с учетом производственной возможности день (дни) отсутствия работника;
- оформить распорядительный акт (например, приказ) в произвольной форме;
- ознакомить с приказом работника.

Отсутствие работника на работе необходимо отразить в табеле учета рабочего времени. Буквенный и цифровой коды для данного случая нормативно не определены.

Правовое обоснование:

Части 1 и 2 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.