

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за апрель 2019 года

08.05.2019

«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: 01.04.2019 по 30.04.2019

Иное

Вопрос № 1:

Вправе ли организация уволить внешнего совместителя предпенсионного возраста в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной?

Ответ:

Нормами действующего законодательства не установлен запрет на увольнение работника предпенсионного возраста, являющегося совместителем, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 288 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Иное

Вопрос № 2:

Вправе ли работодатель требовать от работника предоставить ему в качестве подтверждения справку о прохождении диспансеризации, если работнику был предоставлен оплачиваемый выходной день в порядке ст. 185.1 ТК РФ?

Ответ:

По заявлению работника работодатель обязан предоставить дни для

прохождения диспансеризации. Однако ТК РФ не обязывает работника подтверждать факт использования по назначению предоставленного ему нерабочего оплачиваемого дня.

Правовое обоснование:

Согласно 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.

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

Дисциплинарная ответственность работника

Вопрос № 3:

Должно ли лицо, которого работодатель уполномочил на основании доверенности подписывать распоряжения о наложении дисциплинарных взысканий на работников, состоять в трудовых отношениях с работодателем? Обязательно ли такое лицо должно быть трудоустроено или достаточно наличия доверенности?

Ответ:

По нашему мнению, данное лицо должно состоять с работодателем в трудовых отношениях, поскольку законодательством не предусмотрена возможность применения к работникам дисциплинарных взысканий сторонними лицами.

Правовое обоснование:

Статьей 192 ТК РФ установлено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Прочие вопросы

Вопрос № 4:

Нужно ли сдавать нулевой отчет в соответствии с письмом Роструда от 25.07.2018 № 858-ПР, если нет сотрудников предпенсионного возраста?

Ответ:

Отчет, упомянутый в письме Федеральной службы по труду и занятости от 25 июля 2018 г. N 858-ПР «Об организации проведения мониторинга, содержащее формы документов, по которым должны представляться сведения об организациях (работодателях) и численности работников организаций (мужчины 1959, женщины 1964 года рождения), не являющихся пенсионерами, а также сведения о реализации мер по содействию занятости граждан предпенсионного возраста», на данный момент не предоставляется, поскольку исполнение указанного письма завершено.

Правовое обоснование:

Федеральная служба по труду и занятости сообщает о завершении исполнения письма от 25 июля 2018 г. № 858-ПР об организации проведения мониторинга, содержащее формы документов, по которым должны представляться сведения об организациях (работодателях) и численности работников организаций (мужчины 1959, женщины 1964 года рождения), не являющихся пенсионерами, а также сведения о реализации мер по содействию занятости граждан предпенсионного возраста. (Письмо Роструда от 22.02.2019 № 614-ТЗ «О завершении исполнения Письма Роструда от 25.07.2018 N 858-ПР»)

Иное**Вопрос № 5:**

У работника смена с вечера понедельника до утра вторника. Каким образом работодатель должен предоставить один день диспансеризации и оплатить его? Получается, что если работодатель оформляет диспансеризацию на понедельник, то работник обязан выйти на работу ночью во вторник?

Ответ:

Вопрос порядка предоставления дня для прохождения диспансеризации в зависимости от режима работы работника не урегулирован действующим законодательством. Рекомендуем установить соответствующие правила локальным нормативным актом.

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).