

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за ноябрь 2019 года

10.12.2019

«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: 01.11.2019 по 30.11.2019

Увольнение по сокращению численности или штата

Вопрос № 1:

Один из магазинов индивидуального предпринимателя закрывается. При этом остальные магазины, расположенные в других местностях, будут продолжать свою работу. Вправе ли индивидуальный предприниматель сократить работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком?

Ответ:

Законом не урегулирован вопрос о том, как нужно поступить с работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, в случае прекращения индивидуальным предпринимателем деятельности в одной местности и продолжения деятельности в других. По нашему мнению, в данном случае следует по аналогии применять положения о прекращении деятельности филиалов и представительств организаций.

Это означает, что с работником трудовой договор может быть расторгнут.

При увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем работодатель обязан будет выплатить работнику окончательный расчет по заработной плате (размер заработной платы указывается в трудовом договоре), компенсацию за все неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска (при их наличии) и иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением и/или локальным нормативным актом организации.

Выплатить дополнительные компенсации (например, выходное пособие) работодатель будет обязан в том случае, если это будет предусмотрено трудовым договором, заключенным с увольняемым работником.

Правовое обоснование:

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ч. 1 ст. 256 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

В соответствии с 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 ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии с ч. 1 ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В соответствии с ч. 1 ст. 307 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

Медицинские осмотры

Вопрос № 2:

При проведении периодического медосмотра несколько работников были признаны не пригодными к работе по должности. Организация отстранила этих работников от работы до устранения препятствий к работе по должности. В какие сроки работодатель может направить работника на повторный медосмотр и как долго может длиться отстранение от работы?

Ответ:

При наличии медицинского заключения, выданного медицинской организацией, с которой у работодателя заключен договор об оказании необходимых услуг, о

невозможности выполнения работником трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, работодатель должен руководствоваться данным заключением и отстранить работника от работы.

Отстранение осуществляется на все время, пока работниками не будет пройден медицинский осмотр с иным результатом (пока он не будет признан годным к работе). Продолжительность отстранения от работы ничем не ограничена. Вопросы о том, как и когда направлять работника в медицинское учреждение для проверки устранения медицинских противопоказаний к работе, законом не урегулированы. По нашему мнению, эти вопросы работодатель вправе решить самостоятельно или по договоренности с работником.

Правовое обоснование:

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, а также обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Согласно п. 4 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (далее - Порядок), периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров. При этом ответственность за качество проведения периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

Согласно п. 31 Порядка по окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение в порядке, установленном п. п. 12 и 13 Порядка.

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить (не допускать к работе) работника 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Перечень оснований увольнения

Вопрос № 3:

За сколько дней работник должен быть предупрежден о проведении аттестации на соответствие занимаемой должности? Каков порядок включения в списки на аттестацию?

Ответ:

Нормами действующего законодательства указанные вопросы не урегулированы. Порядок проведения аттестации на соответствие работником занимаемой должности устанавливается работодателем самостоятельно путем утверждения соответствующего локального нормативного акта.

Правовое обоснование:

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).