Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июль 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: 01.07.2019 по 31.07.2019

Оформление увольнения, расчет и выдача трудовой книжки
Вопрос № 1:
Правомерна ли выдача трудовой книжки в последний день работы не работнику, а его представителю по доверенности в связи с тем, что работник не может получить трудовую книжку самостоятельно, о чем он предварительно уведомил работодателя?
Ответ:
По нашему мнению, работодатель вправе выдать представителю работника трудовую книжку при увольнении при наличии у такого лица доверенности, оформленной в соответствии с законодательством РФ.
Правовое обоснование:
В соответствии с ч. 4 и 6 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Если в день увольнения выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием на работе, работодатель должен направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случае несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Порядок и сроки выплаты заработной платы. Задержка зарплаты
Вопрос № 2:
Возможно ли в трудовом договоре проставление факсимиле работодателя, вместо «живой» подписи?
Ответ:
Нормами трудового законодательства не предусмотрено подписание трудового со стороны работодателя с помощью факсимиле подписи. Трудовой договор с работником должен быть подписан работодателем или его уполномоченным представителем собственноручно.
Правовое обоснование:
Согласно ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Иное
Вопрос № 3:
Работник написал заявление на предоставление дополнительных дней отдыха за сдачу крови и ее компонентов. Дни отдыха работник попросил предоставить в числа, которые совпадают с его выходными днями. При расчете заработной платы работник не получил оплату за дополнительные дни отдыха. Правомерно ли это?
Ответ:
За сдачу крови и ее компонентов работнику предоставляются дополнительные дни отдыха.
Предоставление по заявлению работника дней отдыха в дни, совпадающие с выходными днями работника, не нарушает действующее законодательство. Дополнительный день отдыха подлежит оплате в размере среднего заработка, когда бы этот день ни предоставлялся.
Правовое обоснование:
Согласно ч. 3 ст. 186 ТК РФ в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.
После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ч. 4 ст. 186 ТК РФ).
При сдаче крови и ее компонентов работодатель в соответствии с ч. 5 ст. 186 ТК РФ сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Увольнение по сокращению численности или штата
Вопрос № 4:
Работница имеет ребенка возрасте 13-ти лет. Ее должность попадает под сокращение. Работодатель знает, что эта работница, хотя и не состоит в зарегистрированном браке, имеет т.н. гражданского супруга (незарегистрированный брак). Можно ли сократить такого работника?
Ответ:

Женщину, являющуюся одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, нельзя уволить по сокращению численности и/или штата работников. Официального определения понятия одинокой матери не содержится ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, ни в иных федеральных законах. Вместе с тем, при предшествовавшем регулировании в области социальной защиты материнства и детства общепризнанным считалось понятие одинокой матери, если в свидетельстве о рождении ребенка запись о его отце отсутствует или эта запись произведена в установленном порядке по указанию матери.
Если работница не является одинокой матерью с учетом вышеприведенного толкования этого понятия, запрета на ее увольнение по сокращению нет.
Правовое обоснование:
Согласно ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса 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 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» указано, что к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Прочие лица с семейными обязанностями
Вопрос № 5:
График работы у работника суточный и он работает в ночное время. У работника есть ребенок 4-х лет. В настоящее время работник воспитывает ребенка в одиночку в связи со смертью супруги. Обязан ли работодатель запросить у работника согласие на работу в ночное время, получить от него медицинскую справку об отсутствии противопоказаний к работе и письменно его уведомить о праве отказа от работы в ночное время? Если работник откажется от работы в ночное время работодатель обязан предложить ему перевод?
Ответ:
Привлекать к работе в ночное время матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 5 лет, можно только с их согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. Таких матерей и отцов необходимо ознакомить в письменной форме с их правом отказаться от привлечения к работе в ночное время.

Трудовое законодательство не регламентирует порядок действий работодателя при отказе работника от работы в ночное время в рассматриваемой ситуации. По нашему мнению, работник и работодатель в данном случае должны совместно урегулировать трудовые отношения.

Правовое обоснование:

Часть 5 ст. 96 Трудового кодекса РФ устанавливает, что женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.