Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за август 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: 01.08.2019 по 31.08.2019

Совместители
Вопрос № 1:
Если внешний совместитель находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, возможно ли его увольнение в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ)?
Ответ:
Нет, поскольку увольнение в соответствии со статьей 288 ТК РФ является увольнением по инициативе работодателя. Кроме того, на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется его место работы (должность).
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.
В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
Согласно ч. 4 ст. 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Обучение и инструктаж в области охраны труда
Вопрос № 2:
Каков порядок действий при восстановлении утерянного журнала вводного инструктажа по охране труда?
Ответ:
Нормами действующего законодательства описанная вами ситуация не урегулирована. По нашему мнению, для восстановления утраченного журнала проведения вводного инструктажа необходимо издать соответствующий приказ, завести новый журнал и повторно провести с работниками вводный инструктаж, о чем внести записи в новый журнал.
Правовое обоснование:
Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
Пунктом 2.1.3 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утв. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29) проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Несовершеннолетние
Вопрос № 3:
Применяются ли ограничения, установленные Трудовым кодексом РФ для приема на работу несовершеннолетних лиц, при приеме на работу эмансипированного несовершеннолетнего? Допускается ли труд такого эмансипированного работника во вредных условиях?
Ответ:
Гражданское законодательство предусматривает возможность объявления полностью дееспособным несовершеннолетнего, достигшего 16 лет. Такой подросток может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору или с согласия родителей (усыновителей, попечителя) занимается предпринимательской деятельностью. Подросток, объявленный эмансипированным будет обладать в полном объеме гражданскими правами, нести гражданские обязанности.
При этом эмансипация не изменяет особое положение несовершеннолетних работников, в т.ч. не отменяет запрет на работу несовершеннолетних во вредных условиях.
Правовое обоснование:
По общему правилу, установленному ст. 21 Гражданского кодекса РФ, способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста.
Пунктом 1 ст. 27 ГК РФ предусмотрено, что несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору, в том числе по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью.
Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным (эмансипация)

производится по решению органа опеки и попечительства - с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя либо при отсутствии такого согласия - по решению суда.
В силу ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.
Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.
С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.
Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания) (ч. 1 ст. 265 ТК РФ).

Порядок и сроки выплаты заработной платы. Задержка зарплаты

Вопрос № 4:

После смерти работника, за получением расчета обращается его дочь. В какие сроки работодатель обязан выплатить указанные суммы и на основании каких документов?

Ответ:

Выплатить дочери умершего работника окончательный расчет необходимо в течение недельного срока со дня ее обращения со всеми необходимыми документами. Такими документами могут быть, например:
- свидетельство о смерти работника
- письменное заявление о выплате причитающихся работнику сумм;
- документ, удостоверяющий личность заявителя, а также документ, подтверждающий факт родства с работником (если документ, удостоверяющий личность, не содержит необходимой информации).

Правовое обоснование:

Согласно ст. 141 ТК РФ заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Удержания из заработной платы

Вопрос № 5:

Работник был уволен по сокращению штата, и ему был выдан расчет. Через несколько дней выясняется, что работнику была выплачена заработная плата в большем размере, так как при расчете не были учтены несколько дней отпуска без сохранения заработной платы. Спустя два месяца работник написал заявление на выплату среднего месячного заработка за второй месяц на период трудоустройства. Из данной суммы была удержана излишне выплаченная заработная плата. Правомерны ли такие действия работодателя?

Ответ:

Нормами действующего законодательства удержания работодателя из среднего заработка, полагающегося работнику за второй и последующий месяцы после увольнения в связи с сокращением численности или штата организации, не предусмотрены. Однако необходимо иметь в виду, что работодатель может обратиться в суд с просьбой о взыскании излишне перечисленной заработной платы.

Дополнительно сообщаем, что взыскать через суд излишне выплаченную заработную плату в описанной ситуации работодатель вправе в том случае, если имеет место счетная ошибка (арифметическая ошибка, ошибка при подсчетах).

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 ст. 137 ТК РФ заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.