

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 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: 01.09.2019 по 30.09.2019

Порядок оформления приема на работу

Вопрос № 1:

Обязан ли работодатель составлять или переводить трудовой договор на родной язык иностранного работника? Какие штрафные санкции предусмотрены за отсутствие перевода трудового договора на родной язык иностранца?

Ответ:

Трудовой договор заключается на русском языке и при необходимости может быть переведен на понятный иностранному гражданину язык. Ответственности за отсутствие перевода текста трудового договора, локальных нормативных актов работодателя на иностранный язык законом не предусмотрено.

Правовое обоснование:

Статья 56 Трудового кодекса РФ устанавливает, что трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно ст. 68 Конституции РФ государственным языком Российской Федерации на всей ее территории является русский язык.

Удержания из заработной платы

Вопрос № 2:

Работник подал заявление о перечислении заработной платы в другой банк. Может ли работодатель возложить на работника расходы на комиссию за перечисление последнему заработной платы в указанный работником банк?

Ответ:

По нашему мнению, работодатель не вправе возложить на работника данные расходы. Работодатель должен выплачивать работнику заработную плату в полном объеме.

Правовое обоснование:

Работодатель обязан выплачивать работникам зарплату в полном объеме (ст. 22 ТК РФ).

Удержания с работника могут производиться только в случаях, которые прямо предусмотрены ст. 137 ТК РФ. Возможность удержания с работника комиссии банка в данной статье не предусмотрена.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ). Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

Порядок и сроки выплаты заработной платы. Задержка зарплаты

Вопрос № 3:

В течение какого срока работодатель обязан начать перечислять заработную плату на другой банковский счет работника?

Ответ:

Работник вправе поменять кредитную организацию, на счет в которую работодатель должен направлять заработную плату работнику. В этом случае работнику нужно не позднее чем за 15 календарных дней до даты перечисления зарплаты сообщить работодателю в письменной форме об изменении реквизитов счета для ее перевода. То есть работодатель обязан начать перечислять заработную плату на новый счет работника не позднее выплаты, приходящейся на дату в пределах 15 календарных дней с момента получения заявления работника. Например:

- работник 30 сентября предоставил заявление о перечислении заработной платы на счет в другом банке,
- в организации установлены сроки выплаты заработной платы 5 и 25 числа каждого месяца,
- выплата заработной платы, приходящаяся на 25 октября, уже должна быть произведена на новый счет работника.

Правовое обоснование:

Статья 136 Трудового кодекса РФ устанавливает, что заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Дисциплинарная ответственность работника

Вопрос № 4:

У работника разъездной характер работы. Согласно статье 193 ТК РФ работника необходимо ознакомить с приказом о дисциплинарном взыскании в течение 3 рабочих дней с даты издания приказа. Работник в эти дни находится в рейсе. Как быть в такой ситуации?

Ответ:

Данная ситуация не урегулирована трудовым законодательством. Полагаем, что работодатель может издать приказ в другой день, но не позже одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Правовое обоснование:

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ст. 193 ТК РФ).