

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 2020 года

02.10.2020

«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: 01.09.2020 по 30.09.2020

Электронная трудовая книжка

Вопрос № 1:

Работник, ранее отказавшийся от бумажной трудовой книжки, при трудоустройстве предоставил новому работодателю оригинал справки СТД-ПФР. Оригинал данной справки остается у работодателя или возвращается работнику?

Ответ:

Данный вопрос не урегулирован законодательством, поэтому, по нашему мнению, работодатель вправе выбрать любой вариант действий, в том числе вернуть оригинал справки работнику.

Правовое обоснование:

Статьей 65 ТК РФ определен перечень документов, которые работодатель вправе требовать от работника при приеме на работу. Этой же статьей установлен запрет требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Вопрос № 2:

Обязательно ли заверение печатью организации записи в трудовой книжке о переходе на электронную трудовую книжку?

Ответ:

Действующее законодательство не регулирует вопрос о порядке внесения такой записи в трудовую книжку. В связи с этим, полагаем, что при отсутствии печати сделанная запись о переходе на электронную трудовую книжку недействительной признана быть не может.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 3 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» (далее - Закон № 439-ФЗ) работнику, подавшему письменное заявление о представлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности на основании ст. 66.1 Трудового кодекса РФ, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о представлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности на основании ст. 66.1 ТК РФ.

В трудовой книжке записи возможно сделать в следующем порядке:

1. В графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи.
2. В графе 2 указывается дата выдачи трудовой книжки на руки.
3. В графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись: «Подано письменное

заявление (фамилия, имя, отчество) о представлении ему (ей) работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ)».

4. В графе 4 проставляется дата подачи заявления с указанием числа, месяца, года.

Кроме того, в графе 13 «Расписка работника в получении трудовой книжки» книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, форма которой утверждена Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, делается запись: «Выдана на руки на основании письменного заявления (фамилия, имя, отчество) о представлении ему (ей) работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 2 Федерального закона № 439-ФЗ)» Работник должен расписаться в получении трудовой книжки. Данную позицию подтверждает и Минтруд России (Письмо Минтруда России от 12.02.2020 № 14-2/В-150).

Увольнение по сокращению численности или штата

Вопрос № 3:

Возможно ли одновременно произвести сокращение штата (сокращение отдельных должностей) и численности (уменьшить количество работников по определенной должности)? Что должно быть указано в приказе о сокращении в таком случае?

Ответ:

В трудовом законодательстве не существует определений понятий «сокращение численности», «сокращение штата». Запрет на одновременное сокращение должностей и количества работников в рамках одной должности также отсутствует. Таким образом, полагаем, что можно произвести сокращение численности и штата. В приказе указываются должности и количество должностей, которые подлежат сокращению.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Увольнение в связи с ликвидацией работодателя, его филиала (представительства, другого обособленного подразделения)

Вопрос № 4:

Вправе ли работодатель по истечении срока для уведомления уволить в связи с ликвидацией находящуюся в отпуске по уходу за ребенком сотрудницу, если работодатель направил уведомление о ликвидации по почте заказным письмом на указанный при заключении трудового договора адрес, но позже узнал, что работница сменила место жительства, не сообщив об этом?

Ответ:

Полагаем, что если работодатель направил работнику уведомление по адресу, указанному в трудовом договоре, и работник не сообщал работодателю информацию об изменении адреса, то работодатель выполнил обязанность по уведомлению работника об увольнении в связи с ликвидацией. При этом рекомендуется принять возможные меры для получения работником уведомления.

Правовое обоснование:

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Ежегодные оплачиваемые отпуска

Вопрос № 5:

В организации работодателя был заключен коллективный договор, увеличивающий количество дополнительных дней отпуска за ненормированный рабочий день. Должен ли работодатель предоставлять сотруднику дополнительные дни отпуска в увеличенном размере, если его рабочий период до даты

заключения коллективного договора составляет меньше года?

Ответ:

Трудовым законодательством не установлен порядок расчета продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае, если в течение рабочего года количество дней отпуска за ненормированный рабочий день изменилось, а равно не установлено правило о периодах, входящих в стаж, дающий право на получение такого отпуска.

По нашему мнению, расчетный период для всех видов оплачиваемых отпусков (как основного, так и дополнительного) следует исчислять со дня фактического приема работника на работу, а дополнительный отпуск в рабочем периоде каждого работника должен быть рассчитан пропорционально периоду до заключения коллективного договора и после его заключения.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ч. 4 ст. 122 ТК РФ).

Согласно части 1 статьи 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Прочие вопросы

Вопрос № 6:

Работник, уволенный по сокращению штата, получивший расчёт, включающий компенсацию за неотгуленный отпуск, был восстановлен по решению суда на прежнем месте работы, в прежней должности. Работодатель при уходе этого работника в ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшил сумму отпускных на сумму компенсации за неотгуленный отпуск. Правомерны ли действия работодателя?

Ответ:

В данной ситуации, вероятно, речь идет о неоплате ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с тем, что средний заработок за отпуск был выплачен ранее (до увольнения, впоследствии признанного незаконным), а отпуск использован не был.

При восстановлении на работе трудовые отношения продолжают, следовательно, те суммы, которые были получены работником, должны приниматься в расчет.

Правовое обоснование:

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ).

Согласно ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.