

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за апрель 2021 года

05.05.2021

«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: с 01.04.2021 по 30.04.2021

Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени

Вопрос № 1:

Является ли простым время, когда работники не могут заступить на работу на судне из-за неблагоприятных погодных условий при том, что работа не прерывается, так как ее выполняет предыдущая смена? Вправе ли работодатель не оформлять простой, если он осуществляет квартальные выплаты недоработок, то есть, «потерянные» рабочие часы уже оплачены в квартале?

Ответ:

По нашему мнению, описанную в вопросе ситуацию можно толковать как простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

Простой объявляется по усмотрению работодателя. При этом норма рабочего времени уменьшается на норму рабочего времени, приходящуюся на время простоя.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В соответствии с ч. 2 ст. 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В соответствии с п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н) норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Таким образом, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

Ежегодные оплачиваемые отпуска

Вопрос № 2:

Входит ли период отпуска с последующим увольнением в стаж, дающий право на ежегодный отпуск для расчета компенсации за неиспользованный отпуск?

Ответ:

По нашему мнению, период нахождения работника в отпуске с последующим увольнением включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Нормами действующего законодательства установлен закрытый перечень периодов, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Период отпуска с последующим увольнением в этот перечень не входит.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 2 ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

В соответствии с абз. 3 ч. 1 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (абз. 2 – 3 ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность работника

Вопрос № 3:

Работодатель издал приказ об утверждении положения о командировках, в котором указано, что начальники отделов должны ознакомить с данным приказом работников своего отдела под подпись. Если начальники отделов не ознакомят работников своего отдела с данным приказом, можно ли будет привлечь их к дисциплинарной

ответственности? В должностной инструкции начальников отделов указано, что они должны выполнять иные поручения работодателя в рамках своей трудовой функции.

Ответ:

Если начальники отделов не знакомят работников своего отдела с приказом об утверждении положения о командировках, то, по нашему мнению, работодатель вправе будет привлечь их к дисциплинарной ответственности.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Несчастные случаи на производстве

Вопрос № 4:

Должен ли работодатель расследовать несчастный случай - ДТП, произошедшее во время рабочего дня, если работник не пострадал, но впоследствии взял больничный по общему заболеванию (головокружение)?

Ответ:

Если ни показаниями работника, ни медицинскими заключениями не подтверждается причинение работнику каких-либо повреждений здоровья в результате ДТП, то, по нашему мнению, работодатель в не обязан расследовать данное событие как несчастный случай.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 227 ТК РФ расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли: в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни; при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора; при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком; при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или

механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие); при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время; при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Гарантии и условия труда женщин, имеющих детей

Вопрос № 5:

Правомерно ли оформление работнице отпуска по уходу за ребенком без выплаты ежемесячного пособия, если ее супруг находится в отпуске по уходу за ребенком с неполным рабочим днем и с получением пособия? Если работодатель оформит такой отпуск работнице, может ли он быть привлечен к ответственности?

Ответ:

Полагаем, что правомерно при наличии документов, подтверждающих получение пособия супругом работницы. При оформлении отпуска по уходу за ребенком обоими родителями ежемесячное пособие по уходу за ребенком начисляется только одному из них. Какой-либо ответственности для работодателя за предоставление отпуска без выплаты пособия в описанной ситуации не установлено.

Правовое обоснование:

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

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ч. 2 ст. 256 ТК РФ).

В соответствии с ч. 4 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в случае, если уход за ребенком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному из указанных лиц.