

# Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за май 2021 года

03.06.2021

«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 01.05.2021 по 31.05.2021**

## ***Перевод работника на другую работу***

### **Вопрос № 1:**

В течение какого срока работодатель обязан оформить приказ о переводе беременной сотрудницы на другую должность на основании медицинского заключения?

### **Ответ:**

Трудовое законодательство не определяет срок перевода на другую должность в связи с беременностью. По нашему мнению, это необходимо сделать немедленно

после того, как работодатель получит соответствующее заявление сотрудницы.

### **Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы

обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

## ***Иное***

### **Вопрос №**

Работодатель планирует установить работникам следующие графики работы:

- 1) четыре рабочих дня продолжительностью десять часов, три дня выходных. Выходные не скользящие, предоставляются четко в определенные дни. Время начала и окончания рабочего дня, обеденный перерыв будут четко закреплены в трудовом договоре и локальных нормативных актах (ЛНА);
- 2) пять дней рабочих, два выходных - среда, четверг. Выходные не скользящие, предоставляются четко в определенные дни. Время начала и окончания рабочего дня, обеденный перерыв будут четко закреплены в трудовом договоре и ЛНА.

В обоих случаях работодатель будет вести суммированный учет рабочего времени.

Как правильно назвать в ЛНА и в трудовом договоре режимы работы по вышеуказанным графикам, поскольку они не являются рабочей неделей с предоставлением выходных дней по скользящему графику и режимом гибкого рабочего времени? Необходимо ли составлять графики по данным режимам и подписывать их с сотрудниками за месяц?

**Ответ:**

Приведенные в вопросе режимы рабочего времени законом не предусмотрены, их возможно установить локальным нормативным актом, коллективным или трудовым договором. Соответственно их наименования могут быть определены работодателем в указанных документах.

Поскольку названные режимы рабочего времени не предусматривают посменную работу, изменчивости рабочих и выходных дней, по нашему мнению, составление графиков работы (сменности) не требуется.

При введении описанных в вопросе режимов работы необходимо учитывать, что:

- трудовым законодательством для определенных категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю и максимальная продолжительность ежедневной работы (смены);
- введение суммированного учета рабочего времени производится только в случае, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для соответствующей категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором. Статья 111 ТК РФ устанавливает, что всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня

предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

### **Ежегодные оплачиваемые отпуска**

#### **Вопрос № 3**

Надо ли заполнять в графике отпусков по утвержденной форме Т7, столбец 7, если запланированная дата отпуска (графа 6) точно такая же как фактическая дата отпуска? Или графа 7 заполняется только в случае отличия дат в графах 6 и 7 или 9?

#### **Ответ:**

Нормами действующего законодательства порядок заполнения графика отпусков не установлен. Графа 7 графика отпусков обычно заполняется по мере ухода работников в отпуск или по возвращении из него. Если отпуск работника не переносится, а фактическая дата отпуска совпадает с запланированной, графу 7 нередко не заполняют.

#### **Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

### **Иное**

#### **Вопрос № 4**

Работник по причине невыплаты заработной платы приостановил работу согласно ст. 142 ТК РФ. По решению суда работодатель выплатил заработную плату и два месяца среднего заработка, рассчитанного согласно ст. 142 ТК РФ. Остальной средний заработок за 12 месяцев судебного процесса работодатель не выплатил, после чего уволил сотрудника по статье за прогул. На момент восстановления по решению суда о незаконном увольнении задолженность по среднему заработку по-прежнему работодателем не выплачена. Имеет ли работник право в день восстановления на работе продолжить приостановку по ст. 142 ТК РФ, так как средний заработок за период приостановки выплачен из расчета 10% от установленного трудовым договором оклада?

#### **Ответ:**

Полагаем, что в данном случае работник не имеет право продолжать приостановку работы, поскольку приостановить работу работник вправе в случае задержки заработной платы, а не среднего заработка, выплачиваемого за время приостановления работы.

#### **Правовое обоснование:**

Согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ч. 4 ст. 142 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ч. 5 ст. 142 ТК РФ).

### **Прочие вопросы**

#### **Вопрос № 5**

Чем (условиями, временем и т.д.) ограничено право работника на отказ работать в реорганизуемом предприятии, и как оформить этот отказ? Если при реорганизации с работником не заключено дополнительное соглашение (предыдущее предприятие прекращает деятельность) и работник не ознакомлен с приказом о реорганизации, а также работник фактически не работает в реорганизованном предприятии, то когда работник может заявить о своем отказе от работы в реорганизованном предприятии?

#### **Ответ:**

Право на отказ работника от продолжения работы в реорганизованной организации ничем не ограничено. Работник может сделать это, направив работодателю соответствующее уведомление.

Трудовым законодательством не установлено срока, в течение которого работник может заявить о своем отказе от работы в реорганизованной организации.

Нормами действующего законодательства обязанность работодателя уведомлять работников о реорганизации организации не установлена.

Если при реорганизации изменяется наименование работодателя, данное изменение должно быть оформлено дополнительным соглашением к трудовому договору. Если изменения наименования не происходит, заключения дополнительного соглашения не требуется.

#### **Правовое обоснование:**

Согласно ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой названной статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ (ч. 6 ст. 75 ТК РФ).