

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ



РАБОТОДАТЕЛЬ — РАБОТНИК

– Какое максимальное количество дней можно оформить как отпуск без сохранения заработной платы?

– В соответствии с частью 1 ст. 128 Трудового кодекса РФ на основании письменного заявления работника работодатель вправе предоставить любому работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Для таких случаев законом не установлено ни минимального, ни максимального количества дней отпуска.

Отметим, что специальные законы могут устанавливать дополнительные ограничения в данной сфере. Так, например, отпуск без сохранения денежного содержания для государственного и муниципального служащего не может превышать одного года (ч. 15 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ч. 6 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Для основной массы работников максимальная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы законодательством не ограничена. Таким образом, при наличии просьбы работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на длительный срок (например, несколько месяцев, год, несколько лет) работодатель вправе (но не обязан) предоставить ему такой отпуск.

При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы необходимо учитывать, что в соответствии с частью 1 ст. 121 Трудового кодекса РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не свыше 14 календарных дней в течение рабочего года.

– Могу ли я взять отпуск по основному месту работы, а по внутреннему совместительству продолжать трудиться?

– Согласно части 1 ст. 286 Трудового кодекса РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском

по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Как следует из этой нормы, предоставление отпуска совместителю одновременно с отпуском по основной работе является обязательным и не зависит от воли сторон.

Иными словами, отпуск совместителю в любом случае должен быть предоставлен одновременно с отпуском по основному месту работы; предоставление совместителю ежегодного оплачиваемого отпуска в иной период не допускается даже по его просьбе.

– Распространяется ли действие коллективного договора организации на всех работников или только на членов профсоюза?

– Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей и устанавливающий обязанности как работодателя перед работниками, так и работников перед работодателем.

В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации или индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключённого в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения, а не только на отдельные их категории.

При этом в силу ст. 2 Трудового кодекса РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений признаётся принцип равенства прав и возможностей работников. В соответствии со ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Таким образом, даже если в коллективный договор включено положение о распространении его действия только на членов профессионального союза (союзов), то это следует расценивать как дискриминацию. Подобные условия коллективного договора недействительны и не подлежат применению.

– Я отработал шесть месяцев и оформил отпуск на 28 календарных дней (полный). После выхода из отпуска на работу написал заявление об увольнении. Вправе ли работодатель взыскать с меня компенсацию за использованный, но не отработанный отпуск? На каком основании?

– В соответствии с частью 1 ст. 137 Трудового кодекса РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Ряд случаев, когда работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника, предусмотрен частью 2 ст. 137 Трудового кодекса РФ. В частности, работодатель вправе произвести удержание при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск за неотработанные дни отпуска.

Отметим, что удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части первой ст. 77, п. 1, п. 2 и п. 4 части первой ст. 81, п. 1, п. 2, п. 5, п. 6 и п. 7 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Случай прекращения трудового договора – увольнение по собственному желанию (часть третья ст. 80 ТК РФ) – к таким основаниям не относится. Значит, при расторжении договора по инициативе работника работодатель вправе произвести удержание за неотработанные дни отпуска.

В то же время необходимо учитывать, что при удержании за неотработанные дни отпуска должны соблюдаться ограничения размера удержаний, предусмотренные ст. 138 Трудового кодекса РФ. Согласно части 1 этой статьи работодатель в отсутствие других удержаний вправе удерживать в счёт погашения задолженности за неотработанные дни отпуска не более 20% от суммы заработной платы сотрудника. Установленные статьёй 138 ТК РФ ограничения распространяются и на сумму окончательного расчёта при увольнении. Иными словами, работодатель не вправе удержать из последней выплаты всю сумму задолженности перед ним, если она превышает 20% причитающейся суммы.

– Я получил электронный больничный, но всё основное время был на работе, в таблице учёта рабочего времени отмечено, что я работал полный рабочий день. Могу ли я не сдавать электронный больничный? Является ли это нарушением с какой-либо стороны?

– Согласно ст. 183 Трудового кодекса РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Условия его выплаты устанавливаются Федеральным законом от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Основанием для назначения работодателем работнику пособия по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по форме и в порядке, утверждённом соответственно приказами Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 №347н и от 29.06.2011 №624н.

На сегодняшний день порядок взаимодействия между медицинской организацией, застрахованным (работником), страховщиком (работодателем) и страхователем (ФСС) ещё не утверждён.

Если работник добровольно приступает к труду в период, когда он, по мнению врача,

нетрудоспособен, у работодателя нет оснований не допускать его к работе, поскольку такое основание, как временная нетрудоспособность работника, не поименовано среди оснований отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ), за исключением отстранения от работы в соответствии с медицинским заключением, согласно которому работнику противопоказано выполнение работы, обусловленной трудовым договором (что не относится к рассматриваемому случаю).

Соблюдение работником режима в период его временной нетрудоспособности, предписанного ему врачом, трудовой обязанностью работника не является. Трудовое законодательство не устанавливает ни способы контроля со стороны работодателя за соблюдением режима при временной нетрудоспособности, ни право контролировать соблюдение работником такого режима. При этом на работодателя лежит обязанность учитывать отработанное работником время.

Поскольку работник в дни освобождения от работы в связи с нетрудоспособностью исполнял свои трудовые обязанности и листок нетрудоспособности работодателю не представил, то работодатель правомерно учёл в таблице учёта рабочего времени это время как отработанное и поэтому за указанный период должен выплатить заработную плату.

Нарушений законодательства со стороны работника, не сообщившего работодателю сведений об оформленном листке нетрудоспособности и отработавшего рабочие часы, в рассматриваемом случае нет.

– Обязан ли работодатель в обязательном порядке предоставить сотруднику, занятому на неполном рабочем дне, перерыв на обед? Может ли работодатель перерыв на обед приурочить к концу рабочего дня?

– Согласно части 1 ст. 108 Трудового кодекса РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. При этом установлено, что правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

Таким образом, в те дни, когда продолжительность работы не превышает 4 часов, обеденный перерыв работнику не предоставляется. Однако в рабочие дни продолжительностью более 4 часов предоставление перерыва для отдыха и питания по-прежнему является обязательным.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Если время предоставления перерыва и его продолжительность отличаются от установленных в правилах внутреннего трудового распорядка организации, они должны быть прописаны в трудовом договоре.

Трудовое законодательство не устанавливает, через какой период времени после начала работы должно предоставляться время для отдыха и приёма пищи. В то же время из буквального толкования части первой ст. 108 Трудового кодекса РФ следует, что предоставление перерыва для отдыха и питания должно прерывать рабочий день. Иными словами, и до предоставления перерыва для отдыха и питания, и после него работник должен выполнять свои трудовые обязанности. Смысл предоставления перерыва для отдыха и приёма пищи состоит именно в том, чтобы работник имел возможность в течение рабочего дня, а не до его начала, или по его окончании отдохнуть и принять пищу.