ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ, ЮРИСКОНСУЛЬТ



СГЕНЕРИРОВАНО В GIGACHAT

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Можно ли предоставить очередной ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в период его нетрудоспособности?

Согласно ст. 123 ТК РФ очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Согласно части 1 ст. 124 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника. При этом ТК РФ не регламентирует, в каких случаях отпуск продлевается, а в каких — переносится на другой срок.

Указания на этот счёт есть в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых НКТ СССР 30.04.1930 №169 (далее — Правила), которые в силу части первой ст. 423 ТК РФ применяются в части, не противоречащей ТК РФ. В ст. 18 Правил установлены следующие принципы. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению работодателя с работником. Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причём работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя.

Очевидно, что продлить отпуск, который ещё не начался, невозможно. Поэтому когда нетрудоспособность сотрудника наступила до начала отпуска, работодатель обязан перенести отпуск на другой срок с учётом пожеланий сотрудника. Отметим, что положения ст. 124 ТК РФ предусматривают обязанность работодателя учитывать мнение работника при переносе ежегодного отпуска на иной срок.

Порядок оформления переноса отпуска, который работник не использовал по причине нетрудоспособности, трудовым законодательством не установлен. Представляется очевидным, что в случае, если работник желает перенести не использованный по причине болезни отпуск на другое время, он должен представить работодателю соответствующее заявление с указанием даты предоставления отпуска. В то же время письменное заявление работника на перенос отпуска в виде отдельного документа обязательно требуется только в одном случае: когда отпуск переносится по причине несвоевременной его оплаты или несвоевременного предупреждения о времени начала этого отпуска. Во всех остальных случаях, когда требуется согласие работника на перенос отпуска, такое согласие может быть получено в любой форме, удобной сторонам в конкретной ситуации.

Я обучаюсь на очном отделении в медицинском университете, при этом трудоустроен на 0,5 ставки по совместительству в больнице. Можно ли мне трудоустроиться ещё и в организацию на 0,5 ставки?

В соответствии со ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

В соответствии со ст. 282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. До настоящего времени такой федеральный закон не принят.

При этом должны соблюдаться ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные ст. 284 ТК РФ. В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

К сожалению, закон не позволяет однозначно определить, эти ограничения должны соблюдаться в рамках каждого договора о совместительстве, по всем таким договорам либо же в целом по всем договорам о совместительстве.

Согласно ст. 282 ТК РФ совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Исходя из этого определения, совместительством признаётся работа по каждому трудовому договору в свободное от основной работы время. Это означает, что ограничения продолжительности рабочего времени, установленные ст. 284 ТК РФ, должны применяться отдельно к каждому трудовому договору о работе по совместительству, а не ко всем заключённым работником трудовым договорам о совместительстве в совокупности. Иными словами, совместитель может, если пожелает, заключить два договора о работе по совместительству на 0,5 ставки.

Обязан ли работодатель в первый год работы сотрудника предоставить ему отпуск в полном объёме, или отпуск возможно предоставить только за отработанное количество месяцев?

Согласно ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Из буквального толкования данной нормы следует, что право на отпуск работник приобретает по истечении шести месяцев, а у работодателя по истечении указанного периода возникает обязанность предоставить работнику соответствующий отпуск.

Вместе с тем следует учитывать положения части первой ст. 123 ТК РФ, согласно которым очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

При этом на практике может сложиться ситуация, когда сотруднику, принятому на работу уже после утверждения графика отпусков, должен быть предоставлен отпуск, а он не предусмотрен утверждённым графиком. В этом случае при предоставлении отпуска работнику работодатель должен руководствоваться общими нормами Трудового кодекса РФ, устанавливающими порядок предоставления отпусков.

Если работодатель не имеет возможности предоставить работнику отпуск в текущий момент и при этом работник не относится к категориям лиц, отпуск которым предоставляется в удобное для них время (часть 4 ст. 123 ТК РФ), а до окончания того рабочего года, за который предоставляется отпуск, осталось время, превышающее продолжительность ежегодного отпуска работника, то работодатель может отказать работнику в предоставлении отпуска в желаемое им время.

Таким образом, трудовое законодательство, закрепляя за работником право на использование отпуска по истечении шести месяцев работы, не устанавливает при этом для работодателя обязанности предоставить такой отпуск по заявлению работника во время, не предусмотренное графиком отпусков. Ежегодный отпуск (и основной, и дополнительные отпуска, за исключением отпуска за работу во вредных или опасных условиях труда) должен предоставляться целиком, если стороны не договорились о разделении отпуска на части.

Может ли работодатель без согласия сотрудника изменить режим работы, зафиксированный в трудовом договоре?

По общему правилу, установленному ст. 72 ТК РФ, изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Однако трудовое законодательство предусматривает ряд исключений из этого правила, которые предполагают изменение условий трудового договора по инициативе одной из сторон.

Так, согласно части 1 ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Согласно п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 в случае возникновения спора о правомерности изменения определённых сторонами условий трудового договора в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определённых сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Согласие работника не даёт работодателю права на изменение условий трудового договора до истечения указанного в уведомлении срока предупреждения. Однако при наличии обоюдного желания досрочно перейти к работе на новых условиях, полагаем, стороны не лишены возможности заключить соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием желаемой даты их вступления в силу.

Если же работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

При этом для такого изменения условий трудового договора, как введение режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя, закон устанавливает специальные правила. Согласно части 5 ст. 74 ТК РФ в случае, когда причины, указанные в части 1 настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.