

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ



СТЕРАРИЗОВАНО В GIGASCHNAT

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Если сотрудника вызывают из отпуска, то необходимо ли произвести перерасчёт выплаченных отпускных?

Трудовое законодательство разрешает отзывать работника из отпуска. Главное условие отзыва — согласие работника, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

При отзыве работника из отпуска неиспользованная его часть должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. По смыслу положений этой нормы в случае отзыва работника из отпуска такой отпуск прерывается и автоматически в дальнейшем не возобновляется. Неиспользованная часть отпуска (разница между общей продолжительностью отпуска и количеством фактически использованных дней отпуска) предоставляется отдельно в дату, определённую работником, с соблюдением предусмотренных ТК РФ требований к порядку предоставления отпуска.

С момента досрочного выхода на работу сотруднику должна начисляться заработная плата за фактически отработанное время. Законом не предусмотрена обязанность работника возратить отпускные в случае его отзыва из отпуска. Работодатель может только предложить отозванному из отпуска работнику в добровольном порядке внести излишне выплаченную денежную сумму в кассу организации или перечислить на её банковский счёт.

При предоставлении отпуска в новый срок отпускные рассчитываются заново исходя из нового расчётного периода и количества дней отпуска. Отмечу, что в правоприменительной практике высказывается мнение о возможности в дальнейшем при предоставлении отпуска (неиспользованной части отпуска) вместо удержания вы-

платить работнику отпускные за вычетом излишне выданной ранее суммы. При этом большинство судов признают такой «зачёт» правомерным.

Как оплачивается время нахождения в пути в ночном поезде сотрудников с разъездным характером работы? Билеты на ночной поезд работники покупают без согласия работодателя. Нужно ли оплачивать время нахождения в пути в ночном поезде как сверхурочное и ночное?

Служебная командировка — поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ). В то же время запрета на направление в командировки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, законом не установлено.

В отношении сотрудников с разъездным характером работы при определении статуса поездки как командировки имеет значение факт выезда за пределы территории, обозначенной в трудовом договоре в качестве места выполнения трудовой функции. Иными словами, поездки в границах обслуживаемой территории работник совершает в рамках разъездного характера работы, а вот поездки для выполнения поручения за пределами такой территории, то есть вне места постоянной работы, можно и нужно оформлять как командировки. Например, при указании в договоре Российской Федерации в качестве постоянно обслуживаемой территории все поездки по стране командировками не являются.

Согласно ст. 168 и ст. 168.1 ТК РФ работодатель возмещает расходы на про-

езд. Из норм ТК РФ не следует, что расходы по проезду возмещаются работнику только в том случае, если он направился к месту командировки в день, определённый решением работодателя. Время нахождения в пути за пределами установленного продолжительности рабочего времени следует расценивать и оплачивать как сверхурочную работу. Соответственно, первые два часа нахождения в пути в данном случае должны быть оплачены не менее чем в полуторном размере, последующие часы не менее чем в двойном размере. За каждый час ночного времени (с 22 до 6 часов) работнику полагается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада).

Есть ли в действующем законодательстве указание на то, что работодатель обязан обеспечить сотрудника такси (или иным транспортом) при окончании рабочего дня за пределами времени работы общественного транспорта?

Трудовым законодательством установлена обязанность по оплате расходов на проезд сотрудникам, направленным в командировку, сотрудникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также сотрудникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера.

Оплата проезда при выполнении ими трудовой функции, а также оплата проезда к месту работы и (или) месту жительства федеральным законодательством не установлена. Компенсация таких расходов может быть установлена на региональном, муниципальном уровнях или локально-нормативным актом работодателя.

Можно ли работнику, принимаемому по срочному трудовому договору на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, установить оклад в меньшем размере?

Если трудовые обязанности основного и временного сотрудников идентичны, то оклады у них должны быть одинаковыми.

Поскольку приём на время отсутствующего работника нового сотрудника предполагает заключение с ним срочного трудового договора, условие о сроке трудового договора должно быть включено в текст договора, и оно зависит от условий работы сотрудника, на время отсутствия которого принимается новое лицо. Иные условия трудового договора с новым сотрудником определяются в общем порядке, по соглашению сторон — работника и работодателя (ст. 15, 56 ТК РФ), и работодатель формально не связан в этом вопросе условиями ранее заключённого трудового договора с другим (временно отсутствующим) сотрудником.

Однако при этом необходимо иметь в виду, что оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ). Если трудовые обязанности основного и временного сотрудников идентичны, то и оклады у них должны быть одинаковыми. Действующее законодательство запрещает дискриминацию работников по какому-либо признаку.

Вправе ли работодатель удерживать из заработной платы работника затраты на проведение аттестации в области промышленной безопасности в случае её непрохождения?

Работники опасных производственных объектов обязаны проходить аттестацию в области промышленной безопасности. При этом обеспечивать проведение подготовки и аттестации работников в области промышленной безопасности обязаны организации, эксплуатирующие опасные производственные объекты.

В соответствии с ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников. Кроме того, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (за непрохождение обучения и аттестации в области промышленной безопасности), в том числе произвести увольнение работника по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Если такие действия работодателем предприняты не были и работник продолжает трудиться, то он должен считаться лицом, не проходившим аттестацию, и быть направленным на неё заново в общем порядке в соответствии с положениями ст. 196 ТК РФ, в том числе с возложением расходов на проведение его новой аттестации в области промышленной безопасности на работодателя.

Что касается вопроса об удержании затрат, понесённых работодателем на проведение аттестации работников в области промышленной безопасности, в том числе суммы государственной пошлины из заработной платы работника, прежде всего отметим, что законодательством приняты меры к охране зарплат от различных удержаний. Так, ст. 137 ТК РФ запрещает любые удержания из заработной платы работника, которые не предусмотрены Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. При этом ст. 137 ТК РФ не предусматривает такого основания удержания, как возмещение затрат работодателя при непрохождении работником аттестации.

Таким образом действия работодателя по удержанию из заработной платы работника затрат на проведение аттестации работников в области промышленной безопасности в случае её непрохождения, а также по обязанию сотрудников, не прошедших аттестацию в первый раз, оплачивать государственную пошлину за повторную аттестацию за свой счёт при последующей пересдаче либо по удержанию суммы пошлины из заработной платы работника неправомерны. В то же время работодатель может предложить работнику внести требуемую сумму в кассу организации (или на расчётный счёт) в добровольном порядке после получения им на руки всех причитающихся ему сумм. Это законом не запрещено.