

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

РАБОТНИК – РАБОТОДАТЕЛЬ

Можно ли с согласия работника внести в его должностную инструкцию новую обязанность, не устанавливая за это доплаты?

Работодатель имеет право самостоятельно определять конкретное содержание работ по определённой должности или профессии.

Согласно ст. 57 ТК РФ трудовая функция работника обязательно должна указываться в трудовом договоре. При этом конкретизируется трудовая функция соответствующими должностными обязанностями, являющимися, по сути, её содержанием. Содержание трудовой функции может быть закреплено непосредственно в тексте трудового договора (либо в приложении к нему), а может быть указано либо детализировано в отдельном локальном нормативном акте, как правило, именуемом должностной инструкцией.

Локальные нормативные акты принимаются работодателем самостоятельно. По общему правилу достаточно ознакомить работника под подпись с новой редакцией этого документа и после этого можно требовать его исполнения. Однако в случаях, когда должностные обязанности закреплены должностной инструкцией, соответствующие положения локального акта становятся согласованными сторонами условиями трудового договора. Поэтому при внесении изменений в должностную инструкцию, о которых стороны договорились при заключении трудового договора, одного ознакомления с текстом инструкции недостаточно. В этом случае необходимо соблюсти процедуру внесения изменений в трудовой договор.

По письменному соглашению сторон можно изменить любые условия и в любой момент (ст. 72 ТК РФ). Следовательно, если работник согласен выполнять дополнительные обязанности, ранее не

установленные должностной инструкцией, необходимо заключить с этим работником дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором будут указаны реквизиты должностной инструкции в новой редакции (например, дата её утверждения).

Трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя одновременно с изменением круга обязанностей работника в рамках трудовой функции или изменением трудовой функции изменять условия оплаты труда (заработную плату). Поэтому ситуация, когда работник сам соглашается выполнять новый объём должностных обязанностей без такого повышения, нельзя назвать нарушающей его права или нарушающей трудовое законодательство.

Можно ли перевести сотрудника в другое отделение на другую должность, если он находится в отпуске?

Можно, но только с согласия работника (или по его просьбе).

В соответствии с частью 2 ст. 57 ТК РФ трудовая функция работника является обязательным условием трудового договора.

Согласно ст. 72.1 ТК РФ постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя является переводом на другую работу. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод

на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Трудовое законодательство не запрещает сторонам подписать такое соглашение в период нахождения работника в отпуске.

Чем отличается врио от и. о.?

Трудовое законодательство не содержит определения понятий «исполняющий обязанности» и «временно исполняющий обязанности».

По сути оба понятия означают временный характер исполнения обязанностей. Однако правил, определяющих, в каких случаях назначается временно исполняющий обязанности по какой-либо должности, а в каких – исполняющий обязанности, законодательством не установлено.

Правомерна ли выплата отпускных раньше чем за 3 дня до начала ежегодного отпуска (за 10 дней)?

Правомерна. В соответствии с частью 9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска должна производиться не позднее чем за три дня до его начала. По смыслу данной нормы работодатель имеет право оплатить отпуск ранее трёх дней до его начала, тем более что Трудовой кодекс РФ допускает улучшение положения работника по сравнению с предписанными требованиями.

Работник имеет право высказать желание о выплате среднего заработка за 10 дней до наступления отпуска или ещё раньше, подав работодателю соответствующее заявление. Однако такое заявление никакого правового значения не имеет. Нарушение будет только в случае выплаты среднего заработка позднее чем за три дня до начала отпуска. Вопрос о конкретной дате выплаты отпускных решается работодателем самостоятельно.

Правомерно ли предоставить работнику отпуск только на выходные дни, например, на субботу и воскресенье (при 5-дневной рабочей неделе)?

В соответствии с частью 1 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Относительно других частей отпуска никаких ограничений ТК РФ не установлено. Значит, как минимум 14 дней отпуска должны быть предоставлены подряд, а оставшиеся дни – частями любой продолжительности, в том числе и по 2 дня, если работник и работодатель достигли соглашения по этому вопросу.

При этом закон не устанавливает, сколько календарных дней отпуска должно приходиться на выходные дни, а сколько – на рабочие. Поэтому дни отпуска, превышающие 14, могут быть предоставлены работнику частями таким образом, что будут приходиться только

на рабочие дни либо только на выходные дни, либо на те и другие в любом соотношении.

Формально из Трудового кодекса РФ никаких препятствий для такого разбиения отпуска на части, если одна из таких частей 14 дней, не следует.

В заключение отметим, что основным документом, определяющим очередность предоставления отпусков на предприятии, является график отпусков (ст. 123 ТК РФ), утверждаемый работодателем с учётом мнения выборного представительного органа работников. В соответствии с частью второй ст. 123 ТК РФ график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Это означает, что в периоды, указанные в графике, работодатель обязан предоставлять работнику отпуск той продолжительности, которая запланирована, а работник, соответственно, обязан уйти в отпуск в данный период установленной продолжительности, то есть не выходить на работу начиная с первого дня, указанного в графике.

Обязан ли индивидуальный предприниматель выплачивать сокращаемым работникам компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие?

Статьями 178 и 318 ТК РФ установлена необходимость выплаты увольняемому работнику выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

Исходя из буквального толкования норм статей 178 и 318 ТК РФ, указанные в них гарантии установлены лишь для работников организаций.

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, предусмотрены главой 48 ТК РФ. Так, согласно части 2 ст. 303 ТК РФ, в письменный договор, заключаемый работником с работодателем – физическим лицом, в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и работодателя.

В силу части 2 ст. 307 ТК РФ случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат работникам, работающим у работодателя – физического лица, определяются трудовым договором.

Таким образом, индивидуальный предприниматель, прекращая свою деятельность либо сокращая численность или штат своих работников, обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие и средний месячный заработок на период трудоустройства только в том случае, если такая обязанность предусмотрена в трудовом договоре с данным работником.

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается независимо от основания увольнения. Также не имеет значения, является работодателем индивидуальный предприниматель или юридическое лицо.