

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

СТЕНЫРИОВАНО В GIGASCHAT

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Работодателю стало известно, что я поехал отдыхать с семьёй в период больничного. Может ли работодатель привлечь меня к какой-либо ответственности за это?

В соответствии со ст. 21, ст. 56 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком, за совершение которого работодатель вправе применить один из видов дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Исходя из содержания части первой ст. 91 ТК РФ, время, когда работник исполняет свои трудовые обязанности, является для него рабочим. Это позволяет сделать вывод, что в нерабочее время работник не обязан исполнять трудовые обязанности. Косвенно данный вывод подтверждается ст. 106 ТК РФ, в соответствии с которой во время отдыха работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей. И хотя период временной нетрудоспособности законодательством не отнесён ко времени отдыха, очевидно, что данный период не является и рабочим временем, поскольку, как следует из части 5 ст. 373 ТК РФ, он является периодом отсутствия работника, в течение которого за ним сохраняется место работы.

Трудовое законодательство не устанавливает ни способы контроля со стороны работодателя за соблюдением работником в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом, ни право на такой контроль.

Таким образом, в период временной нетрудоспособности работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей. Поэтому факт несоблюдения режима не-

трудоспособности, в которое он трудовые обязанности выполнять не должен, не может считаться дисциплинарным проступком. Работодатель не может привлечь вас к какой-либо ответственности за то, что вы поехали отдыхать во время больничного.

Если должностная инструкция будет приниматься в новой редакции, то обязан ли работодатель уведомить об этом работника?

Частью 2 ст. 21 ТК РФ установлено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Когда стороны вместо перечисления конкретных трудовых обязанностей непосредственно в тексте трудового договора указывают в нём на необходимость для работника исполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, соответствующие положения локального акта становятся согласованными сторонами условиями трудового договора. В таком случае изменения должностной инструкции, которые меняют круг трудовых обязанностей работника, невозможны без соблюдения процедуры внесения изменений в трудовой договор.

Трудовым кодексом РФ предусмотрено два порядка изменения определённых сторонами условий трудового договора. По письменному соглашению сторон можно изменить любые условия и в любой момент (ст. 72 ТК РФ). Изменение условий по инициативе работодателя также возможно, но со значительными ограничениями, установленными в ст. 74 ТК РФ. Однако, как прямо указано в ст. 74 ТК РФ, в одностороннем порядке не может быть изменена трудовая функция работника.

Если обобщать судебную практику по этому вопросу, выявляется следующая тенденция.

1. Если положения новой должностной инструкции существенно расширяют круг должностных обязанностей, закрепляют такой перечень работ, который принципиально отличается от ранее установленного, либо добавляют обязанности, совсем не свойственные указанной в трудовом договоре должности (профессии), то такие положения могут быть внедрены исключительно путём подписания дополнительного соглашения сторон к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ.

Отказ работника от заключения такого дополнительного соглашения не будет считаться основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Не имеется в таком случае и оснований для увольнения работника по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

Работник, не давший своего письменного согласия на изменение трудовой функции, имеет право продолжить работать на прежних условиях и на основании ст. 379 ТК РФ не исполнять обязанности, предусмотренные изменённой должностной инструкцией. Такой отказ не может явиться основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ) или его увольнения.

2. Если же в результате вносимых в должностную инструкцию поправок меняется круг трудовых обязанностей, причём как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения, но при этом суть порученной работы остаётся неизменной, суды признают это изменением условий трудового договора, но не изменением трудовой функции работника. Соответственно, осуществить такие изменения работодатель вправе как по соглашению с работником в порядке ст. 72 ТК РФ, так и в порядке ст. 74 ТК РФ с предупреждением как минимум за 2 месяца и при наличии указанных в этой статье обстоятельств.

3. Если же обязанности в старой и новой должностных инструкциях отличаются только формулировками, изменения представляют собой более подробное изложение прежних обязанностей либо уточнение порядка их выполнения, к изменению условий трудового договора это не приводит. Работник обязан соблюдать новую должностную инструкцию после ознакомления с её текстом, а за нарушение такой обязанности может быть привлечён к дисциплинарной ответственности.

Следовательно, сам алгоритм действий работодателя в данном случае зависит от того, происходит ли изменение условий трудового договора, то есть добавляется ли новая функция или нет.

Возможно ли уйти в отпуск по беременности и родам позже даты, указанной в листке нетрудоспособности?

Согласно части 1 ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуск по беременности и родам с выплатой пособия в установленном федеральными законами размере.

В то же время допустимо уйти в отпуск по беременности и родам позже даты, указанной в листке нетрудоспособности. Ведь нормативные правовые акты не определяют момент, когда работница должна подать заявление об отпуске работодателю.

Отмечу, в случае ухода работницы в отпуск по беременности и родам позже срока он предоставляется ей только на оставшееся число дней из указанных в листке нетрудоспособности. В таком случае пособие, являясь видом страхового обеспечения, призванного компенсировать гражданам утраченный заработок (ст. 1.3 Закона №255-ФЗ), выплачивается только за дни фактического нахождения в отпуске по беременности и родам.

Если я получил дисциплинарное взыскание, то я не получу премию?

Прежде всего отметим, что у работодателя система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами. Именно в этих документах перечисляются выплаты, которые относятся к заработной плате, а также определяются или конкретизируются правила их начисления. При этом в трудовом договоре условия оплаты труда работника определяются в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Из данных норм следует, что любые премии считаются предусмотренными системой оплаты труда, которые закреплены в коллективных договорах, соглашениях или в локальных нормативных актах работодателя (например, в положении об оплате труда или положении о премировании). Следовательно, для включения премии в систему оплаты труда важно не то, как часто она выплачивается, а то, на основании какого документа это происходит.

Работодатель в локальном акте вправе установить зависимость права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей, соблюдения положений иных локальных нормативных актов. В такой ситуации невыплата премии не считается дисциплинарным взысканием и может иметь место одновременно с привлечением работника к дисциплинарной ответственности.

Если положение о премировании не предусматривает такого основания для невыплаты премии, как нарушение работником трудовой дисциплины или наличие у него дисциплинарного взыскания, депремирование работника по указанным причинам будет неправомерным, поскольку в этом случае оно будет носить характер дисциплинарного взыскания.

Могу ли я продолжить работу во время отпуска по беременности и родам? Предполагается, что я буду работать какое-то время в период нахождения на больничном и получать заработную плату.

Вы вправе уйти в отпуск по беременности и родам позже той даты, которая указана в листе нетрудоспособности. Однако пособие по беременности и родам вам будет выплачено только с даты, указанной в заявлении о предоставлении отпуска по беременности и родам. После оформления отпуска по беременности и родам выплачивать заработную плату нельзя, даже если вы согласны работать, иначе ФСС может взыскать с работодателя излишне выплаченное за дни работы пособие.

Выплата заработной платы и пособия по временной нетрудоспособности за один и тот же период не производится, поскольку пособие по временной нетрудоспособности является компенсацией утраченного работником заработка вследствие временной нетрудоспособности. Если же работник в этот период продолжал работать, ему выплачивается только заработная плата.