

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ



ФОТО ИЗ ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКОВ

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Бывший работник обратился с просьбой о выдаче дубликата трудовой книжки. В качестве подтверждающего документа представил копию утерянной трудовой книжки. Можно ли внести сведения в дубликат трудовой книжки на основании представленной копии утерянной трудовой книжки?

Внести сведения в дубликат трудовой книжки на основании заверенной копии трудовой книжки нельзя. Согласно п. 27 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19.05.2021 №320н (далее — Порядок), лицо, утратившее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом работодателю по месту работы, где была внесена последняя запись в трудовую книжку. Работодатель выдаёт работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 рабочих дней со дня подачи работником заявления.

Согласно п. 28 Порядка процедура оформления дубликата включает внесение сведений:

- об общем стаже работы работника до поступления к данному работодателю, подтвержденном соответствующими документами;

- о работе и награждении (поощрении), которые вносились в трудовую книжку по последнему месту работы.

Трудовое законодательство не содержит чёткого перечня документов, которые могут подтвердить стаж работы работника. В Порядке также не уточняется, какими именно документами необходимо подтвердить стаж работы при оформлении дубликата трудовой книжки, есть только общая формулировка — «соответствующими документами» (п. 29 Порядка), а также в абзаце втором п. 31 Порядка в качестве доказательства факта работы указаны сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем, сведения о трудовой деятельности, предо-

ставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда РФ.

Заверенная копия трудовой книжки документом, подтверждающим периоды работы у конкретного работодателя, не является. Соответственно, на основании заверенной копии вносить сведения в дубликат трудовой книжки нельзя.

Организация меняет фактическое местонахождение и юридический адрес в пределах одного населённого пункта. Нужно ли уведомлять сотрудников о смене фактического адреса и юридического адреса?

Согласно части второй ст. 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре обязательно должно быть указано место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. Для характеристики места работы как места нахождения организации достаточно указания населённого пункта, в котором эта организация расположена.

В рассматриваемой ситуации в качестве места работы сотрудника указан населённый пункт; головная организация и структурное подразделение расположены по одному адресу.

Поскольку адрес местонахождения работодателя в трудовом договоре работника не конкретизирован, то, соответственно, изменение условий трудового договора в связи со сменой места расположения работодателя в пределах административно-территориальных границ того населённого пункта, где он расположен, не происходит. Обязанность по заключению с работником дополнительного соглашения к трудовому договору в таком случае отсутствует.

Отметим также, что данные о юридическом адресе организации в перечне обя-

зательных сведений и условий трудового договора не поименованы. Однако указание юридического адреса организации-работодателя не является нарушением, и по смыслу он относится к сведениям трудового договора.

Что касается уведомления работников об изменении адреса работодателя, то трудовое законодательство не регламентирует данный вопрос. Очевидно, что сотрудники должны быть своевременно уведомлены о новом месте расположения офиса организации, в противном случае может возникнуть ситуация, когда сотрудник, не знаящий точной даты смены адреса работодателя, может выйти на работу по прежнему адресу местонахождения работодателя. На практике работодатели письменно уведомляют работников о том, что с такого-то числа работодатель будет располагаться по новому адресу. Уведомление вручается работнику под подпись. Законодательством не установлен срок уведомления работников для случаев, подобных рассматриваемому, поэтому работодатель может самостоятельно определить, в какой срок ему необходимо это сделать. Самое главное, чтобы работники своевременно узнали о необходимости выхода на работу с такого-то числа по новому месту нахождения работодателя. При этом отказ работника от работы по новому адресу не влечёт прекращения трудового договора, и работник обязан выйти на работу по новому адресу работодателя.

Я работаю во вредных условиях труда. По результатам медицинского осмотра мне выдали заключение о временной непригодности по состоянию здоровья сроком на три месяца. Может ли работодатель меня уволить как не прошедшего медицинскую комиссию?

В рассматриваемом случае работодатель не может вас уволить. В силу части 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

В соответствии со ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

На основании частей 1 и 2 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором,

на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает, как именно должно быть оформлено отстранение от работы, однако на практике работодателем обычно издается соответствующий приказ. Полагаем, что будет правильным указать в приказе на невозможность перевода на другую подходящую работу в связи с её отсутствием. С таким приказом работника следует ознакомить под подпись. Также при отсутствии подходящей работы работодатель уведомляет нуждающегося в переводе работника об отсутствии вакансий, отвечающих требованиям медицинского заключения. По окончании периода отстранения от работы (периода временной непригодности к работе) работодатель должен допустить работника к работе. Дополнительных медицинских заключений для этого не требуется.

Как работник может доказать, что соглашение о расторжении трудового договора подписано им под давлением работодателя?

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Увольнение по соглашению сторон может быть признано незаконным, если подписание соглашения о расторжении трудового договора осуществлено под давлением, при отсутствии добровольного волеизъявления работника.

В случае возникновения спора о законности увольнения по соглашению сторон бремя доказывания распределяется между работником и работодателем на основании общего принципа: каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений (ч. 1 ст. 56 ГПК РФ).

Обстоятельства, подлежащие доказыванию каждой из сторон, удачно сформулированы в определении Астраханского областного суда от 01.07.2009. Так, бремя доказывания лежит на работодателе в пределах сведений, изложенных в приказе (распоряжении) об увольнении работника. Работодатель должен доказать наличие соглашения о расторжении трудового договора и определённой даты, с которой заключённое соглашение вступает в силу и прекращаются трудовые отношения между работником и работодателем, а также другие обстоятельства, относящиеся к существу трудового спора.

В то же время работник, возбудивший спор по поводу законности расторжения с ним трудового договора, должен обосновать свои требования, а именно — по какой причине он был вынужден заключить соглашение о расторжении трудового договора против своей воли. Суды удовлетворяют требования работников о восстановлении на работе при наличии доказательств принуждения их работодателем к подписанию соглашения.

Факт подписания заявления о расторжении трудового договора по соглашению сторон под давлением работодателя может быть подтверждён свидетельскими показаниями и указанием работника в приказе об увольнении о своём несогласии с ним. Отмечу что само по себе предложение со стороны работодателя работнику расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон нельзя считать доказательством понуждения к подписанию соглашения.