По просьбе участников семинара, состоявшегося 12.02.2019., направляем ответы на некоторые актуальные вопросы.

Работодатель обязан оплачивать предварительный обязательный медосмотр и в тех случаях, когда работник признан негодным к работе по состоянию здоровья, а также, если соискатель отказался после медосмотра заключить с работодателем трудовой договор.

Такова позиция Роструда, изложенная в обзоре за август 2018 г., и судебная практика.

Ежегодный оплачиваемый отпуск не продлевается и не переносится на другой период, если листок нетрудоспособности выдан не в связи с болезнью или травмой самого работника, а, например, в связи с уходом за больным ребёнком.

Основание: статья 124 ТК РФ.

С 5 июня 2018 г. вступило в силу **дополнительное ограничение времени управления автомобилем.** Если работодатель ведет суммированный учет рабочего времени, водители могут находиться за рулем не больше 56 часов в неделю. Неделей будут считается период с 00:00 понедельника до 24:00 воскресенья.

Основание: Документы: Приказ Минтранса России от 03.05.2018 N 170 (вступает в силу 5 июня 2018 года)

Несмотря на норму статьи 127 ТК РФ, суды (включая Верховный суд РФ), трактуя ратифицированную Россией конвенцию Международной организации труда, полагали, что существуют предельные сроки для защиты права на получение компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. Точку в споре поставил Конституционный Суд РФ. **Отпуска не сгорают! При увольнении работнику выплачивается компенсация за весь период работы, за который отпуск не использован.**

Основание: Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 38-П.

Выговор за оскорбление коллеги

В Правилах внутреннего трудового распорядка организации было установлено , что сотрудники должны тактично вести себя с коллективом. Суд решил, раз работник нагрубил коллеге, значит, он нарушил дисциплину и может быть привлечен к ответственности. Такого же подхода придерживается Минтруд
.

Основание: Апелляционное определение Московского городского суда от 16.07.2018 по делу N 33-31179/2018

Согласно законодательству в случаях, когда работник в период отпуска по уходу за ребёнком до полутора лет выходит на работу и **работает с неполным рабочим временем, за ним сохраняется право на получение пособия по уходу за ребёнком в размере 40 процентов среднего заработка.**
Однако в судебной практике стали встречаться ситуации, когда, например, рабочий день сотрудницы, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком до полутора лет, был сокращён на 12 минут в день. В подобных ситуациях суды встают на сторону Фонда социального страхования РФ, полагая, что право на получение пособия у работника отсутствует.

На вопрос: «А с какой неполной занятостью можно работать, чтобы получать и заработную плату, и пособие по уходу за ребёнком?», специалист Приморского регионального отделения Фонда социального страхования в газете ВИП –приложении к

программному комплексу«Консультант плюс», ответила, что,
по их мнению, не более 60% рабочего времени
. При этом следует учесть, что это лишь мнение. Законодательство не содержит ответа на этот вопрос.

Суд разъяснил, может ли увольнение за грубый проступок быть слишком строгим наказанием.

Сотрудника уволили за нарушение требований охраны труда, которое заведомо могло привести к несчастному случаю. Работник обжаловал наказание.

Суд не согласился с увольнением Работодатель выбрал крайнюю меру наказания, но не

учел
следующее:

- нарушение не повлекло неблагоприятных последствий;

- работник до этого не имел дисциплинарных взысканий;

- он достаточно долго трудился в организации;

- его неоднократно поощряли.

В итоге суд посчитал увольнение чересчур строгим наказанием.

Основание: Определение Приморского краевого суда от 21.08.2018.

Новые профстандарты и требования к квалификации не повод уволить тех, кто им не соответствует.

С воспитателем детского сада расторгли трудовой договор из-за несоответствия новым требованиям к образованию, установленным
законом
и
профстандартом
. Большой опыт работы не помог сотруднику сохранить место.

Конституционный суд такую практику не поддержал . Из-за новых правил увольнять работников, уже состоящих в трудовых отношениях, не стоит. Особенно когда они долгое время успешно исполняют обязанности по своей должности.

Если есть сомнения в том, соответствует ли работник занимаемой должности, лучше провести аттестацию .

Основание: Постановление Конституционного суда РФ от 14.11.2018 N 41-П

Правовой инспектор труда Профсоюза РАН Л.А. Кудра

Февраль 2019 г.