

## **Вправе ли работодатель потребовать от работника выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором**

В соответствии со статьей 60 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Исключения из данного правила возможны только в строго определённых законом случаях.

К таковым, в частности, закон относит катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемию или эпизоотию, а также любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ).

В этих случаях работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Такой перевод допускается также при простое (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом причины перевода должны быть вызваны чрезвычайными обстоятельствами, перечисленными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. Если выполняемая работа требует более низкой квалификации, то такой перевод допускается только с письменного согласия работника.

Необходимо отметить, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.

## **Можно ли обратиться в суд с иском о взыскании причитающихся выплатах, если о нарушениях со стороны работодателя стало известно после увольнения?**

В соответствии с частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, составляет один год со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

На основании части 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации при пропуске по уважительным причинам сроков они могут быть восстановлены судом.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь, нахождение в командировке, уход за тяжелобольными членами семьи, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы).

Невозможность для граждан в условиях принимаемых ограничительных мер обратиться в суд с иском (режим самоизоляции, невозможность обращения в силу возраста, состояния здоровья или иных обстоятельств через интернет-приемную суда или через организацию почтовой связи) может рассматриваться в качестве уважительной причины пропуска срока исковой давности и основанием для его восстановления в соответствии со статьей 205 Гражданского кодекса Российской Федерации.

## **Особенность режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника**

В соответствии со статьей 312.4 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

В случае отсутствия в трудовом договоре, заключенного с дистанционным работником положений, регламентирующих использование им рабочего времени, то дистанционный работник будет организовывать свое рабочее время по своему усмотрению.

При этом, дистанционный работник по своему усмотрению определяет продолжительность перерывов в работе, рабочие и выходные дни, начало и окончание рабочего дня.

В тоже время, в отношении дистанционного работника, самостоятельно определяющего режим рабочего времени и времени отдыха, не возникает необходимости повышенной оплаты труда за работу в ночное время и сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок предоставления данному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с нормами трудового законодательства.