

Отстранение от работы, что изменилось в Трудовом кодексе.

В связи с вступлением в силу 28.01.2020 новой редакции Трудового кодекса (далее– ТК) важно быть в курсе основных изменений, внесенных в ТК.

В прежней редакции статьи 49 ТК отсутствует определение, что следует понимать под отстранением от работы и порядок его оформления.

В новой редакция ТК, дается определение отстранению от работы, под которым понимается временное недопущение работника к исполнению работником своих трудовых обязанностей в связи с обстоятельствами, предусмотренными статьей 49 ТК. Отстранение от работы оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица с указанием причины отстранения от работы (ч. 1 ст. 49 ТК).

В ТК установлен срок, в течение которого наниматель обязан ознакомить работника под подпись с приказом об отстранении от работы. Согласно части 2 статьи 49 ТК, приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись не позднее следующего дня, являющегося для работника рабочим. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением) оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей (ч.3 ст. 49 ТК).

Норма, когда по требованию уполномоченных государственных органов, в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы осталась без изменений и в настоящее время предусмотрена частью 4 статьи 49 Трудового кодекса.

Частью 5 статьи 49 ТК предусмотрена новая норма, которой нанимателю предоставлено право незамедлительно отстранить работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, до устранения нарушений.

Перечень случаев, помимо предусмотренных законодательством, когда наниматель обязан не допускать к работе, не изменился и в новой редакции предусмотрен в пунктах 1-4 части 6 статьи 49 Трудового кодекса.

Также без изменений остались нормы вышеуказанной статьи ТК, которые до 28.01.2012 содержались в частях 3, 4, 5, а теперь предусмотрены частями 7, 8, 9 статьи 49 Трудового кодекса.

Статья 49 ТК дополнена частью 10, которой предусмотрено, что допуск к работе работника, отстраненного от работы, оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица.

Главный государственный инспектор
отдела надзора за соблюдением
законодательства о труде Гродненского
областного управления Департамента
государственной инспекции труда

И.М. Федорович

31.01.2020