

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за август 2020 года

02.10.2020

«Аналитические обзоры по актуальным вопросам, поступившим от работников и работодателей, составляются на основании вопросов, поступающих в онлайн раздел «Дежурный инспектор».

В обзор включаются:

- вопросы, наиболее часто поступающие от пользователей в соответствующем месяце в связи с изменением законодательства или нормативных правовых актов в области регулирования трудовых отношений, а также возникновением определенных ситуаций политического и/или экономического характера, влияющих или могущих повлиять на определенные предметные области трудовых отношений;
- вопросы, трактовка трудового законодательства по ответам на которые может носить неоднозначный характер в силу пробелов, противоречий, неточностей формулировок законодательства.

Период: 01.08.2020 по 31.08.2020

Увольнение по собственному желанию работника

Вопрос № 1:

Устанавливаются ли законодательством конкретные случаи, когда работник вправе уволиться до истечения 2-х недельного срока - в удобный для него срок? Нужно ли работнику прилагать к заявлению об увольнении документы, подтверждающие, что работнику необходимо уволиться до истечения 2-х недельного срока?

Ответ:

Нормами действующего законодательства исчерпывающий перечень случаев, когда работник вправе уволиться по собственному желанию в удобный для него срок, не установлен. Как правило, к таким случаям можно отнести те, когда работник по тем или иным уважительным причинам не может продолжать работать у данного работодателя.

Также нормами действующего законодательства не установлена обязанность работника подтверждать факт того, что он не может продолжать работу. Однако делать это все же рекомендуется.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Увольнение по сокращению численности или штата

Вопрос № 2:

Каков предельный срок, по истечении которого уволенный работник вправе обратиться к работодателю за выплатой среднего заработка за второй и последующие месяцы после увольнения в связи с сокращением

численности или штата организации?

Ответ:

С 13.08.2020 работник вправе обратиться за выплатой среднего заработка за второй и последующие месяцы после увольнения в связи с сокращением численности или штата организации не позднее 15 рабочих дней после окончания соответствующего месяца.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 318 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения (ч. 4 ст. 318 ТК РФ).

Сокращенное рабочее время и неполное рабочее время

Вопрос № 3:

Вправе ли работник, подав заявление о сокращении рабочего дня, отозвать его с просьбой перевести на полный рабочий день?

Ответ:

Если после написания заявления работник подписал дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе на работу в режиме неполного рабочего времени, в одностороннем порядке отказаться от работы в указанном режиме работник не вправе. Нормами действующего законодательства не установлено право работника на отзыв заявления о переводе на работу в режиме неполного рабочего времени после подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Если после написания заявления о сокращении рабочего дня дополнительного соглашения к трудовому договору не заключено, трудовые отношения продолжают в ранее установленном формате. Отзывать заявление не требуется. Достаточно отказаться от подписания дополнительного соглашения.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Согласно ст.72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе

перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Общие гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением

Вопрос № 4:

Вправе ли работодатель направить работника на обучение для повышения квалификации с частичным отрывом от работы?

Ответ:

Трудовым законодательством не урегулирован случай повышения квалификации с частичным отрывом от производства. При направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При обучении работника без отрыва от производства и с частичным отрывом от производства указанных гарантий не предоставляется.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Статья 196 Трудового кодекса РФ устанавливает, что необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Прочие вопросы

Вопрос № 5:

Прерывается ли стаж работы в связи с увольнением из одной организации и приемом в другую?

Включается ли период простоя в стаж работника?

Ответ:

Трудовым законодательством непрерывность стажа (работы) предусмотрена для случаев предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (статьи 122, 123 ТК РФ), для учета в его составе отпуска по уходу за ребенком (статья 256 ТК РФ), предоставления длительного отпуска педагогическим работникам (статья 335 ТК РФ). Случаи, когда прерывание стажа работы связано с увольнением из одной организации и приемом в другую, трудовым законодательством не предусмотрены.

Не включаются в периоды работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периоды простоя (как по вине работодателя, так и по вине работника) (пункт 9 Постановления Правительства РФ от 11.07.2002 № 516 «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28

Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 121 ТК РФ В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).