**Вопросы-ответы**

по трудовым отношениям в условиях распространения коронавирусной инфекции

(в части расторжения трудвого договора)

**Какой порядок расторжения трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации?**

Принятие решения об изменении структурны, штатного расписания, численного состава работников относится к исключительной компетенции работодателя (статья 8, часть 1 статьи 34, части 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и части 1 статьи 22 Трудового кодекса РФ).

Осуществляя указанные полномочия, работодатель вправе расторгать трудовые договоры с работниками в связи с сокращением штата, соблюдая при этом установленные законодательством порядок увольнения и гарантии увольняемым работникам.

Порядок расторжения трудового договора по сокращению численности или штата работников организации установлен ст.81, 82, 179 и 180 Трудового кодекса РФ и включает: персональное предупреждение работника о предстоящем увольнении под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; рассмотрение преимущественного права на оставление на работе; обеспечение работодателем обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 82 Трудового кодекса РФ; обязательное предложение (при наличии) вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом, работодатель вправе принять решение о прекращении трудового договора с работником в связи с сокращением занимаемой им должности только в случае отсутствия возможности перевода его на другую имеющуюся у работодателя работу.

Вопрос о преимущественном праве на оставление на работе рассматривается только при сокращении одной или нескольких должностей в одном и том же структурном подразделении организации. При сокращении всех должностей с одинаковым наименованием вопрос о преимущественном праве на оставление на работе не рассматривается. В связи с этим, если будут сокращаться все должности структурного подразделения преимущественное право рассмотрению не подлежит.

Гарантиями при расторжении трудового договора по инициативе работодателя обладают отдельные категории работников. Так, например, в соответствии с частью 1 статьи 261 Трудового кодекса РФ запрещается увольнение по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации, беременных женщин. Женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, родитель (иной законный представитель ребенка) являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях также имеют гарантию, в соответствии с которой работодатель не вправе принять решение о сокращении занимаемой работником должности.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

**Вопрос: Какие сроки расчета при увольнении?**

Ответ: При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в срок выплатить не оспариваемую им сумму.

**Вопрос: С работником было заключено дополнительное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон с 06.08.2019. Однако 04.08.2019 работник ушел на больничный. Вправе ли работодатель расторгнуть с данным работником трудовой договор 06.08.2019?**

Ответ: В указанном случае работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником с даты, указанной в дополнительном соглашении к трудовому договору. Установленный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение работника в период его временной нетрудо­способности и в период пребывания в отпуске распро­страняется лишь на случаи увольнения его по инициати­ве работодателя, то есть по основаниям, перечисленным в ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Вопрос: Вправе ли руководитель предприятия отказать работнику в расторжении трудового договора по соглашению сторон?**

Ответ: В ст. 78 ТК РФ говорится, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон. Если работодатель не согласен не только с датой, но и с самим фактом расторжения трудового договора, сотрудник не вправе настаивать. Остается вариант рас­торжения трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В таком случае работодатель не вправе отказать, а расторжение производится по прави­лам ст. 80 ТК РФ.

**Вопрос: Работник является материально ответственным лицом. В дополнительном соглашении о расторжении трудового договора была указана дата с учетом времени, необходимого для передачи товарно-материальных ценностей, однако работник в этот период болел и не успел осуществить передачу ценностей до названной даты. Вправе ли работодатель перенести дату расторжения договора, указанную в соглашении?**

Ответ: Любое изменение условий дополнительно­го соглашения о расторжении трудового договора воз­можно лишь по взаимной договоренности и оформля­ется отдельным соглашением. Болезнь сотрудника не является основанием для одностороннего изменения условий дополнительного соглашения. Если в день, указанный в соглашении, работник потребует трудо­вую книжку и расчет, работодатель обязан это сделать. Однако материально ответственное лицо следует пред­упредить, что если в результате инвентаризации в его отсутствие будет выявлена недостача, работодатель вправе в течение одного года со дня обнаружения при­чиненного ущерба обратиться в суд с иском о его воз­мещении (ст. 392 ТК РФ). Поэтому в представленной ситуации изменение даты увольнения в интересах ра­ботника. Изменение необходимо оформить новым до­полнительным соглашением.

**Вопрос: Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?**

Ответ: Да, работник вправе расторгнуть срочный трудовой договор по собственному желанию. Трудовой кодекс РФ в настоящее время не устанавливает никаких ограничений в этом плане (ст. 80 ТК РФ).

Напомним, что по общему правилу срочный трудо­вой договор прекращается с истечением срока его дей­ствия. Причем о его прекращении в связи с истечением срока его действия работник должен быть письменно предупрежден не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Так, договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Срочные трудовые отношения, возникшие при необходимости выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезо­на), прекращается с окончанием этого периода (сезона).

**Вопрос: Организация проводит процедуру сокращения штата. Работники были предупреждены о предстоящем увольнении за два месяца до увольне­ния. Два месяца истекают в субботу. Можно ли в дан­ной ситуации уволить работников и сделать запись в трудовой книжке в выходной день?**

Ответ: В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодек­са РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и про­извести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

В данном случае работодатель предупредил работников за два месяца о дате прекращения трудового договора.

Следует отметить, что в соответствии со ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми ТК РФ связывает пре­кращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

При этом если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Таким образом, если двухмесячный срок истекает в выходной день (в субботу или воскресенье), днем прекращения трудового договора будет являться ближайший рабочий день, то есть понедельник.

Соответственно, именно этот день (понедельник) указывается в приказе об увольнении работников и в этот день (понедельник) производится запись в трудовую книжку.

**Вопрос. Может ли трудовой договор предусматривать дополнительные основания увольнения работников помимо тех, которые указаны в законе?**

Ответ. Расторжение трудового договора по основа­ниям, в нем предусмотренным, возможно только для от­дельных категорий работников. Одна из таких категорий указана в п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Согласно этому пункту трудовой договор может быть расторгнут работодате­лем в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. По сложившейся практике в трудовом договоре с такими работниками указываются в числе оснований увольнения: невыполнение решения общего собрания акционеров, причинение убытков руководимой организации, необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок организации, систематическое невыполнение основных экономических показателей, наличие по вине руководи­теля более чем 3-месячной задолженности по заработной плате.

Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, в нем предусмотренным, и с некоторыми работниками, указанными в разд. XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников". К ним относятся: надомники (ст. 312 ТК РФ); работники религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ); работники, работающие у работодателя - физического лица.

**Вопрос. Может ли работодатель уволить по сво­ей инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет?**

Ответ. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по ини­циативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса. К таким основаниям, в частно­сти, относятся: ликвидация организации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;- совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;- представление работником подложных документов при заключении трудового договора.

**Вопрос: Сотрудник увольняется в порядке перевода в другую организацию. При этом он не хочет получать компенсацию. Сохраняется ли за ним право на отпуск?**

Ответ: При прекращении трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю работник подлежит увольнению с работы (п. 5 ст. 77 ТК РФ). Несмотря на увольнение в порядке перевода, ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска возникнет у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у нового работодателя независимо от выплаты компенсации по предыдущему месту работы (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

**Вопрос: Сотрудник принят на работу с испытательным сроком. Руководитель хочет его уволить как не прошедшего испытательный срок (имеется постоянные нарушения трудовой дисциплины, а также большое количество ошибок в работе). Какие нужны документы для законного увольнения сотруд­ника? Достаточно ли будет докладной записки начальника отдела?**

Ответ: Установление испытания имеет целью проверить соответствие работника выполняемой работе. Поэтому если руководитель принял решение расторгнуть трудовой договор с работником, то необходимо доказать его несоответствие занимаемой должности, привести аргументы, что работник не обладает квалифи­кацией, позволяющей ему надлежащим образом выполнять трудовые обязанности.

Вы указали, что он допускал ошибки в работе. Необходимо было запастись на этот счет не только докладной запиской, но и объяснительной запиской самого работника, а также иными доказательствами ненадлежащего выполнения должностных обязанностей. ТК РФ не дает конкретного перечня документов, которые надо подо­брать, и не определяет документ, являющийся главным аргументом в решении вопроса о том, будет ли работник трудиться дальше.

Следует отметить, что постоянные нарушения трудовой дисциплины, которые имели место, не могут служить ключевым фактором для вынесения решения о расторжении трудового договора по ст. 71 ТК РФ. Цель испытания - определить квалификацию работника, а не его дисциплинированность. Нарушения дисциплины необходимо принимать в расчет, но они не могут служить основанием для расторжения тру­дового договора за неудовлетворительный результат испытательного срока.

**Вопрос: Что является прогулом в качестве основания для расторжения с работником трудового договора?**

Ответ: В соответствии с подпунктом "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прогулом признается отсутствие на рабочем ме­сте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Следовательно, работник может быть уволен за прогул и в том случае, если он находился в организации, но отсутствовал на своем рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

Прогулом признается также: а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим тру­довой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения; б) оставление без уважительных причин работы лицом, за­ключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового дого­вора; в) самовольное использование работником дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону от­казал в их предоставлении, и время использования ра­ботником таких дней не зависело от усмотрения адми­нистрации (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ и ст. 9 Закона РФ "О донорстве крови и ее компо­нентов" дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17.03.2004 г. подчеркнул, что при рассмотрении дела о восстановле­нии на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свиде­тельствующие о законности самого перевода. В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

**Вопрос: За два месяца до сокращения штата организации работодатель предупредил работника о предстоящем увольнении. На следующий день после данного предупреждения работник подал работодателю заявление об увольнении до истечения срока предупреждения и попросил выплатить ему дополнительную денежную компенсацию. Обязан ли работодатель уволить работника в связи с сокращением численности штата до истечения срока предупреждения и выплатить ему данную компенсацию?**

Ответ: В ч. 3 ст. 180 ТК РФ установлено, что рабо­тодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух­месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, ис­численного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Необходимо отметить, что указанными положения­ми ТК РФ прямо не определено, от кого может исходить инициатива расторжения трудового договора до истече­ния двухмесячного срока. Необходимыми требованиями являются письменное согласие работника и соответ­ствующее решение работодателя, так как досрочное рас­торжение трудового договора в данном случае является правом, а не обязанностью работодателя.

Таким образом, инициатива досрочного расторже­ния трудового договора может исходить не только от работодателя, но и от работника. Принятие решения о досрочном расторжении трудового договора зависит от усмотрения работодателя.

**Вопрос: Вправе ли работник, получивший отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, отозвать свое заявление об увольнении?**

Ответ: Работник, получивший отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, впра­ве отозвать свое заявление об увольнении, при усло­вии, если отпуск еще не начался и если на его место не приглашен в письменной форме в порядке перево­да от другого работодателя другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК РФ). В том случае, если отпуск уже наступил, пусть это только первый день отпуска, работник ли­шается права отозвать свое заявление об увольнении.