

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Пунктом 2 ч. 1 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ предусмотрено одно из оснований прекращения трудового договора - истечение его срока. Прекращение трудового договора по такому основанию возможно только в том случае, если договор заключен на определенный срок (п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ).
- *Важно! Срочный трудовой договор расторгается в связи с истечением его срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.*
- В соответствии с ч. 1 ст. 79 ТК РФ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ИСТЕЧЕНИЕМ СРОКА ЕГО ДЕЙСТВИЯ

- Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия оформляется приказом (унифицированная форма N Т-8). В графе "Основание" указывается конкретный пункт договора, которым установлен срок его действия, и (или) реквизиты направленного работнику уведомления о прекращении трудового договора.
- С приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. Если данный документ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, в приказе делается соответствующая запись (ст. 84.1 ТК РФ).
- Помимо приказа составляется записка-расчет.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

- В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если законом не установлен иной срок. При этом форма такого предупреждения законодательно не установлена.
- Работник может подать заявление лично или направить его по почте (письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6).
- Следует учитывать, что в случае спора отсутствие заявления об увольнении может стать основанием для восстановления работника на работе.

ЗАЯВЛЕНИЕ РАБОТНИКА

- - заявление должно содержать четкую формулировку, из которой следует, что работник желает прекратить трудовые отношения ("прошу уволить", "прошу расторгнуть трудовой договор" и т.п.);
- - в заявлении должен быть указан последний день работы.
- - заявление должно быть подписано работником.
- формулировка заявления, свидетельствующая о том, что увольнение работника не было его добровольным волеизъявлением, может повлечь подачу судебного иска со стороны последнего. Если работник докажет, что расторжение трудового договора носило вынужденный характер, то даже при наличии соответствующего заявления он может быть восстановлен на работе (пп. "а" п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

-
- Важно! В соответствии с п. 5.6 Инструкции по заполнению трудовых книжек (утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69) при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.
 - Например: "Трудовой договор расторгнут по инициативе работника в связи с переводом мужа на работу в другую местность, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Трудовой договор расторгнут по инициативе работника в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

СРОК ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

- 1) не менее чем за две недели до увольнения - по общему правилу (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);
- 2) за три дня - в случае увольнения в период испытания (ч. 4 ст. 71 ТК РФ);
- 3) не позднее чем за один месяц, если увольняется руководитель организации (ст. 280 ТК РФ);
- 4) не позднее чем за один месяц - при увольнении спортсмена, тренера, с которыми заключен трудовой договор на срок более четырех месяцев (ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ). Срок предупреждения может превышать один месяц, если это предусмотрено трудовым договором (ч. 2 указанной статьи).

ОТЗЫВ РАБОТНИКОМ ЗАЯВЛЕНИЯ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- В соответствии с ч. 4 ст. 80 ТК РФ работник может до истечения срока предупреждения о прекращении трудового договора (при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска (ч. 4 ст. 127 ТК РФ)) отозвать свое заявление.
- Действующим законодательством не оговаривается форма отзыва заявления о прекращении трудового договора по собственному желанию. Предполагается, что она может быть и устной.
- Однако во избежание споров и недоразумений необходимо, чтобы работник оформил письменно отзыв своего заявления. Он может написать на самом заявлении, что отзывает его, или направить работодателю отдельный документ об отзыве заявления об увольнении, который должен быть зарегистрирован кадровой службой.

ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С РАБОТНИКАМИ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

- При ликвидации организации или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем трудовые договоры с работниками расторгаются по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
- Основанием для увольнения работников по данному пункту может служить (абз. 2, 3 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2):
 - 1) решение о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, принятое им лично либо судом вследствие признания индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом). Трудовой договор с работником расторгается также в случаях истечения срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности;
 - 2) решение о ликвидации юридического лица.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ О ЛИКВИДАЦИИ

- О предстоящем увольнении работников в связи с ликвидацией организации необходимо уведомить **профсоюзный орган** не менее чем за три месяца до увольнения и провести с ним переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").
- Уведомление службы занятости о прекращении трудовых договоров в связи с ликвидацией организации. Согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем,
- работодатель-организация не позднее чем за два месяца
- , а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

ОФОРМЛЕНИЕ УВЕДОМЛЕНИЯ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- По общему правилу работодатель должен уведомить работника о предстоящем прекращении трудового договора не менее чем за два месяца до увольнения.
- Для сезонных работников этот срок уменьшен до семи календарных дней (ст. 296 ТК РФ), а
- для работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев, - до трех календарных дней (ст. 292 ТК РФ).
- При этом предупредить необходимо всех работников (в том числе и тех, кто находится на больничном, в отпусках и т.п.) персонально под роспись.

Общество с ограниченной
ответственностью "Весна"
(ООО "Весна")

Начальнику отдела продаж
С.С. Семенову

УВЕДОМЛЕНИЕ

11.07.2011 № 4

О расторжении трудового договора до истечения
срока предупреждения об увольнении

Уважаемый Семен Семенович!

Уведомляем Вас, что на основании Решения единственного участника ООО "Весна" от 29.06.2011 N 6 ООО "Весна" будет ликвидировано, в связи с чем заключенный с Вами трудовой договор от 15.07.2009 N 177 подлежит досрочному расторжению.

По истечении двух месяцев со дня получения настоящего уведомления Вы будете уволены на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка.

Предлагаем Вам расторгнуть трудовой договор до истечения срока настоящего уведомления. В этом случае в соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ Вам будет выплачена дополнительная денежная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. В случае Вашего согласия на увольнение до истечения срока уведомления просим сделать соответствующее письменное заявление.

Генеральный директор Петров П.П. Петров

С уведомлением ознакомлен:

Начальник отдела Семенов С.С. Семенов
11.07.2011

На увольнение до истечения срока
предупреждения об увольнении согласен. Семенов С.С. Семенов
14.07.2011

-
- В силу ч. 4 ст. 81 ТК РФ при прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками такого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

ВЫПЛАТЫ, ПРОИЗВОДИМЫЕ РАБОТНИКУ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК 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, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 296 ТК РФ).

СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

- Для того чтобы увольнение по данному основанию было правомерным, работодатель должен доказать следующее:
- а) фактическое сокращение численности или штата работников организации. В противном случае работник, уволенный по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без достаточных на то оснований, подлежит восстановлению на работе.
- б) соблюдение преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ)
- в) исполнение обязанности по предложению работнику с учетом его состояния здоровья другой имеющейся работы (вакантной должности или работы, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемой работы).
- г) письменное предупреждение работника об увольнении не позднее чем за два месяца. Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора.

СЛЕДУЕТ РАЗГРАНИЧИВАТЬ ПОНЯТИЯ "СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ" И "СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА".

- Численность работников - это списочный состав работников. Соответственно, сокращение численности есть уменьшение количественного состава работающих в одной должности (например, сокращение двух инженеров из восьми).
- Штат работников - это совокупность руководящих, административных и иных должностей. Как правило, штат определяется в соответствии с принятым в организации штатным расписанием.
- Сокращение штата - это исключение из штатного расписания отдельных подразделений или одинаковых штатных единиц.
- Например, сокращение штатной единицы подразумевает не сокращение части работников, работающих в определенной должности, а именно всех работников, выполняющих трудовые функции по такой должности.

Мероприятие	Срок проведения мероприятия
Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о сокращении штата работников	Не позднее чем за 3 месяца до начала расторжения трудовых договоров
Уведомление органа службы занятости о сокращении штата работников	
Уведомление работника о предстоящем сокращении	Не менее чем за 2 месяца до увольнения
Предложение имеющихся вакансий	В течение всего периода проведения мероприятий по сокращению штата
Направление в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа (проектов приказов) об увольнении работников - членов профсоюза и копий документов, являющихся основанием для принятия такого решения	Не ранее чем за 1 месяц и 1 день (в нашем случае - 30 календарных дней), но не позднее чем за 10 рабочих дней до расторжения трудовых договоров
Получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу увольнения работников - членов профсоюза	В течение 7 рабочих дней с момента получения профсоюзом проекта приказа (проектов приказов) и копий документов
Проведение дополнительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации в случае получения отрицательного мотивированного мнения профсоюза. Составление протокола согласования	В течение 3 рабочих дней с момента получения мотивированного мнения профсоюза
Оформление документов на увольнение работника, выдача ему трудовой книжки, окончательный расчет с работником	-

ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

- ▣ 1) Приказ о сокращении численности или штата.
 - ▣ Данный документ составляется в произвольной форме. В нем указывается, какие должности и какое количество единиц подлежат сокращению. Кроме того, отражается дата введения этих изменений (с учетом двухмесячного срока предупреждения).
- ▣ 2) Приказ об утверждении нового штатного расписания.
 - ▣ В данном документе указывается, с какой даты начинает действовать новое штатное расписание. В приказе также может отражаться численность работников и утвержденный фонд оплаты труда в соответствии с новым штатным расписанием.
- ▣ 3) Новое штатное расписание.
 - ▣ Штатное расписание составляется по унифицированной форме. В нем нужно отразить конкретные должности работников, количество штатных единиц и должностные оклады или тарифные ставки.
- ▣ 4) Личное дело каждого кандидата на увольнение.
- ▣ 5) Протокол (решение) комиссии по результатам анализа преимущественного права оставления на работе.
 - ▣ Комиссия создается на основании приказа работодателя.
- ▣ 6) Уведомление работника о сокращении численности или штата.
- ▣ 7) Уведомление органов службы занятости.
- ▣ 8) Согласие работника о досрочном расторжении трудового договора.
- ▣ 9) Уведомление о предложении работнику другой работы (вакантной должности).
- ▣ 10) Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о принятом решении сократить численность или штат работников.
- ▣ 11) Документ, содержащий мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО НА ОСТАВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

- При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.