

Защита трудовых прав работника при увольнении



Основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ)

по соглашению
сторон
(ст. 78 ТК РФ)

по инициативе
работника
(ст. 80 ТК РФ)

по инициативе
работодателя
(ст. 71 и 81 ТК РФ)

истечение срока
(ст. 79 ТК РФ)

обстоятельства, не
зависящие от воли
сторон
(ст. 83 ТК РФ)

отказ работника от
продолжения
трудовых
отношений
(72-75 ТК РФ)

переход работника на выборную работу
(должности) или назначение его на
должность ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ)

Трудовой договор
может быть в любое
время расторгнут по
соглашению
сторон трудового
договора



Алгоритм расторжения договора

Работник пишет заявление о своем желании расторгнуть трудовой договор не позднее за две недели

Заявление регистрируется в журнале входящей документации и передается руководителю

Руководитель оформляет на заявлении свою резолюцию

В журнале входящей документации делается запись о сути сделанной резолюции и заявление передается сотруднику, к которому в резолюции руководителя есть распорядительное обращение

В случае, если сутью резолюции является оформление приказа о расторжении трудового договора — издается такой приказ.

Приказ подписывается руководителем организации

Приказ регистрируется в журнале приказов по личному составу

Сотрудник под подпись знакомится с приказом, проставляя собственноручно дату подписания приказа

Приказ об увольнении подшивается в соответствующее дело

В личную карточку Т-2. вносятся сведения о дате увольнения, основании и сотрудник под подпись знакомится с внесенными записями в личной карточке Т-2.

Вносится запись в трудовую книжку

Сотрудник знакомится под подпись с записью в трудовой книжке

Работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, подтверждая факт получения трудовой книжки на руки

Прекращение срочного трудового договора (с.79 ТК РФ)

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

при 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



за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника

Прекращаются договоры, заключенные:

На время выполнения определенной работы – по завершении этой работы;

На время выполнения сезонных работ – по окончании этого периода

На время исполнения обязанностей отсутствующего работника – с выходом этого работника на работу;

Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ)

1. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора

2. Расторгнуть ТД, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели

3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя:

в период пребывания работника в отпуске (ст. 81 ТК РФ);

в период временной нетрудоспособности работника; (ст. 81 ТК РФ);

беременных женщин (ст. 261 ТК РФ).

Исключением является ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя - физического лица.





Отказ работника от продолжения трудовых отношений:

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения



отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора отношений



отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы



отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером

Ст. 77 ТК РФ.

Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (Ст.77 ТК РФ)

1. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается

2. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ)

1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
2. Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
5. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

А)

Появление работника на работе, в нетрезвом состоянии.

Б)

Разглашение охраняемой законом тайны

В)

Совершения по месту работы хищения.

В)

Нарушение охраны труда либо создания реальной угрозы

Г) Виновные

действия, обслуживающим денежные или товарные ценности, если действия повлекли потерю доверия.

7. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9. Принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10. Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11. Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Работодатель обязан:



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), условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.



Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (СТ.83 ТК РФ)

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3. неизбрание на должность;

Во-первых, необходимо подтвердить, что работник действительно участвовал в выборах (конкурсе) на должность и в связи с этим с ним был заключен срочный трудовой договор по правилам ст. 59 ТК РФ.

Во-вторых, необходим документ, подтверждающий неизбрание работника на выборную должность.

В-третьих, увольнение по данному основанию будет являться правомерным только в том случае, если выборы (неизбрание) или конкурс проводились в точном соответствии с условиями и порядком проведения выборов (конкурса), установленными законом, иным нормативным правовым актом или уставом организации.

5. признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

6. смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим

7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ

8. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9. истечение срока действия, приостановления действия на срок более двух месяцев или лишения работника спец. права, если это влечет за собой невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору;

10. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11. отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12. возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (ст.84 ТК РФ) :

- заключение ТД в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение ТД на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по ТД, либо заключение ТД в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

- заключение ТД в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

ПРОЦЕДУРА УВОЛЬНЕНИЯ

Существует ряд действий, который работодатель обязан выполнить для законного увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

1. Издать приказ об изменении штатного расписания и сокращении численности или штата работников организации.

2. Подготовить форму уведомления, содержащего всю необходимую информацию о сокращении выбранных должностей.

3. Предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. Увольнение будет возможно только в том случае, если работник откажется от предложенных вакансий или они будут отсутствовать у работодателя.

4. Не позднее чем за два месяца до увольнения работодатель должен уведомить об этом орган службы занятости населения.

5. Составляется приказ об увольнении работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Категорий работников, увольнение которых по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ будет считаться незаконным:

работники в период
временной
нетрудоспособности

работники, находящиеся в
отпуске (любого вида)

беременные женщины

женщины, имеющие
ребенка в возрасте до трех лет,
одинокие матери,
воспитывающие ребенка-
инвалида в возрасте до 18 лет
или малолетнего ребенка —
ребенка в возрасте до 14 лет