

Ситуация: увольнение

Обязанности работодателя по отношению к уволенному работнику зависят от обстоятельств увольнения и характера занятости.

При этом существуют правила, которые едины для всех случаев.

Что должно происходить при увольнении в любом случае?

Вне зависимости от того, как был уволен сотрудник, ему должны вернуть трудовую книжку. Кроме того, по желанию сотрудника, которое он имеет право выразить в письменном заявлении, он может получить все заверенные копии документов, связанные с работой.

Вне зависимости от причины увольнения работнику полагаются следующие денежные выплаты.

- 1 Заработная плата за то время, которое человек отработал в текущем месяце на момент увольнения. При этом заработную плату должны выплатить не позднее последнего дня работы. Исключение — ситуация, когда в последний рабочий день человек не находился на рабочем месте (например, это был выходной). Тогда заработная плата выплачивается не позднее следующего дня. В случае задержки зарплаты работодатель должен заплатить проценты от нее в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день неуплаты. Значение ставки рефинансирования приравнено к ключевой ставке, на июль 2018 года размер ставки составлял 7,25 %.
- 2 Материальная компенсация всех неиспользованных отпусков, в том числе за прошлые годы работы, а не только за текущий.

Если вы не получили эти выплаты, то имеете право жаловаться в трудовую инспекцию.

Далее мы рассмотрим каждый тип увольнения по отдельности.

Ситуация 1. Увольнение по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ)

Вы решили уволиться. Что нужно делать в таком случае? Ваши действия пошагово представлены на схеме **1**

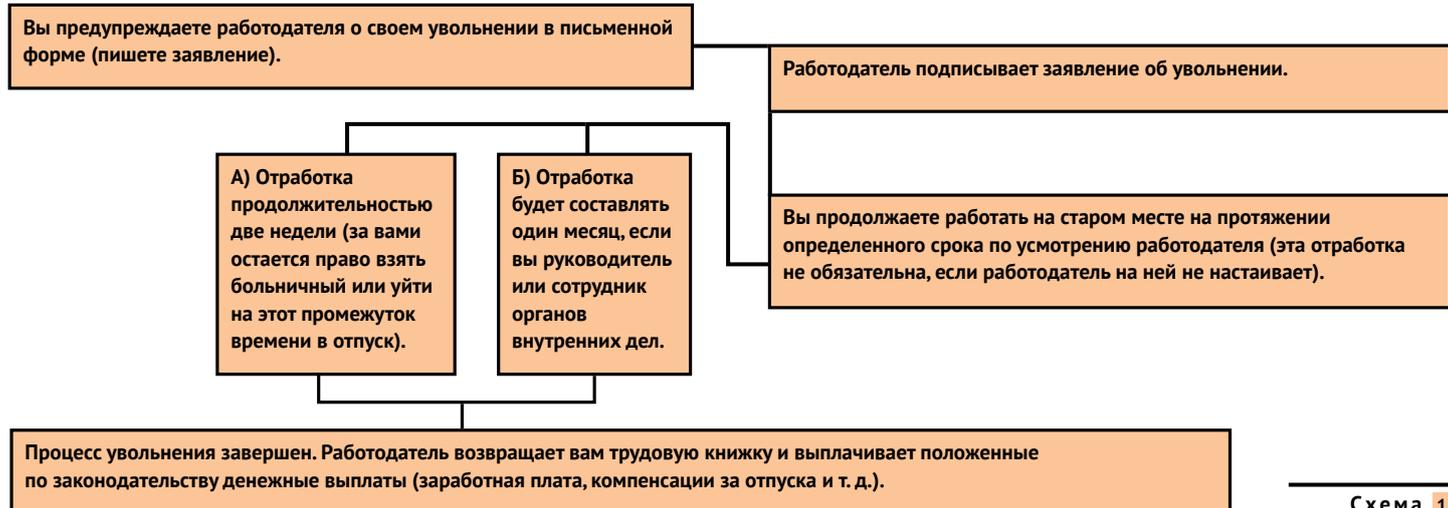
Напомним, при увольнении по собственному желанию работнику выплачивают зарплату со всеми установленными надбавками, доплатами и премиями за то время, которое он отработал, а также денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска, в том числе за прошлые годы.

При этом вместо выплаты компенсации может быть предоставлен сам отпуск. В этом случае работнику выдают деньги и трудовую книжку перед уходом в отпуск.

Количество дней отпуска, подлежащих оплате при увольнении, рассчитывается исходя из количества месяцев, отработанных в рабочем году. Отсчет идет с даты, когда сотрудник приступил к работе, а не с начала календарного года.

Кроме того, при расчете отпускных учитывается количество дней, отработанных в месяце. Если оно составляет менее половины месяца, этот месяц не учитывается для расчета отпускных. Если же число отработанных дней превышает половину, месяц входит в расчет как целый.

В ситуации, если отпуск был предоставлен работнику авансом и на момент увольнения рабочий год полностью не отработан, действует следующее правило: согласно ст. 137 Трудового кодекса РФ, сумма среднего заработка за неотработанные дни отпуска вычитается из заработной платы работника. Существует, однако, несколько исключений: например, при ликвидации организации или смене ее собственника, признании работника нетрудоспособным, в ситуации смерти работника и др.



Ситуация 2. Увольнение по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ)

Рассмотрим иной случай. Предположим, работодатель решает уволить работника по своей инициативе (схема 3). Это решение работодатель может принять в любой момент, при этом он не обязан обосновывать его мотивы.

Однако в случае сокращения штата работодатель обязан предупредить работника о предстоящем событии за два месяца, а также предложить ему другие должности (если такие есть).

Существует ряд лиц, которые не подлежат сокращению. Это:

- 1 временно нетрудоспособные работники;
- 2 работники, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия (например, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и воспитывающие детей в возрасте до трех лет, беременные женщины, матери-одиночки (опекуны, приемные родители), которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также сотрудники, находящиеся в отпуске);
- 3 лица некоторых других категорий (например, находящиеся в трудовых спорах).

Главное, что защищает работника от увольнения, — это его профессионализм. В ситуации, когда у двух работников одинаковый профессиональный уровень и при этом руководство решает сократить одного из них, предпочтение отдается по другим критериям. Их описание можно найти в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Уволенный по сокращению штата работник обладает следующими правами:

- 1 право на оплату двух месяцев работы, в течение которых он знал о предстоящем увольнении;
- 2 право на компенсацию за неиспользованный отпуск (в том числе за предыдущие годы);
- 3 право на выплату выходного пособия, размер которого совпадает с размером среднего заработка за месяц.

Если сокращенный сотрудник не устраивается на работу в первый месяц после увольнения, работодатель обязан выплатить ему средний заработок за второй месяц.

Если работник устраивается на новую работу, предположим, в середине второго месяца, то бывший работодатель выплачивает ему средний заработок только частично, за ту часть второго месяца, когда бывший сотрудник не работал.

Если в последовавшие за сокращением две недели работник становится на учет в орган занятости, но в течение двух месяцев не может устроиться на новую работу, бывший работодатель сохраняет за работником средний заработок и за третий месяц после увольнения.

Работодатель и работник могут договориться и расторгнуть трудовой договор в связи с сокращением до истечения двухмесячного срока (ст. 180 ТК РФ). В этом случае работодатель обязан в день увольнения выплатить работнику денежную компенсацию в размере среднего заработка за два месяца, а также выходное пособие в размере среднего заработка за один месяц. Сохранение заработка за второй и третий месяц после увольнения в этом случае происходит по общему правилу. Сезонным работникам выходное пособие выплачивают в размере двухнедельного среднего заработка.

Ситуация 3. Увольнение по причине ликвидации предприятия (п. 2 ст. 81 ТК РФ)

Эта ситуация также попадает в категорию «увольнение по инициативе работодателя», причем на этот раз остаться без работы могут и те, кого формально нельзя сокращать. Процедура увольнения по причине ликвидации предприятия схожа с увольнением по сокращению штата. Работодатель обязан предупредить работника об увольнении за два месяца в письменном виде. Работник может уволиться до истечения двух месяцев. При этом работнику выплачивается компенсация за время, оставшееся до истечения срока предупреждения (ст. 180 ТК РФ).

Ситуация 4. Вам предложили уволиться. Увольнение по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

Представим иную ситуацию: ваше начальство предлагает вам уволиться. Допустим, вы не против такого исхода, но не хотите писать заявление об увольнении по собственно-

Если вы попали под сокращение

1) Проверьте, входите ли вы в реестр лиц, которых невозможно уволить по причине сокращения штата.

Если входите, сообщите об этом работодателю в письменном виде.

2) Удостоверьтесь, что вам предложили другую вакансию в этой компании.

Если вам не предложили вакансию, то это нарушение закона. Приказ о вашем увольнении будет отменен.

* В ситуации, когда планируется сокращение штата, не следует писать заявление об увольнении по собственному желанию или по согласию сторон!

Если вы подпишете заявление, вы автоматически лишитесь права на все положенные вам льготы и выплаты, связанные с увольнением по сокращению штата.

* Если вы не согласны с решением работодателя о вашем увольнении по сокращению штата, вы имеете право оспорить решение в судебном порядке.

Внимание! Оспорить вы сможете лишь сам факт увольнения, а не уведомление об увольнении по сокращению.

Инициатор увольнения	Время уведомления	Права и обязанности
Работодатель	За трое суток до увольнения в письменной форме	Работодатель обязан разъяснить причины, по которым посчитал работника неподходящим на должность.
Работник	За трое суток до увольнения	У работника есть право на полный расчет за отработанное время и на компенсацию за дни неиспользованного отпуска.

Таблица 2

му желанию. В этом случае вы можете предложить работодателю провести увольнение по соглашению сторон. Такой тип увольнения может оказаться выгоднее для вас, чем увольнение по собственному желанию. При увольнении по собственному желанию работнику не полагается никаких компенсаций, в то время как при расторжении трудового договора по соглашению сторон работник может о них договориться. Это может быть денежная компенсация или, например, хорошая рекомендация.

В случае увольнения по соглашению сторон заявление писать не нужно, вместо него составляют соглашение о расторжении трудового договора в письменной форме, в двух экземплярах: один для работодателя, другой для работника. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут в любое время, без предварительного уведомления работника и без двухнедельной отработки.

Ситуация 5. Увольнение работника на испытательном сроке (ст. 71 ТК РФ)

Заклячая трудовой договор, вы можете столкнуться с положением об испытательном сроке. Испытательный срок — это период, установленный работодателем для проверки профессиональных качеств сотрудника. Работник на испытательном сроке имеет право на соблюдение всех норм ТК РФ, о чем, к сожалению, некоторые работодатели забывают.

Даже находясь на испытательном сроке, работник имеет право прекратить свою работу в компании и уволиться по собственному желанию, равно как и работодатель имеет право закончить трудовые отношения. Рассмотрим, как будет проходить процедура увольнения в обоих случаях (таблица 2)

Если увольняемый в период испытательного срока — руководитель организации, уведомить об увольнении необходимо не менее чем за месяц.

Ситуация 6. Увольнение в связи с окончанием срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

Если трудовые отношения между работником и работодателем регламентированы срочным трудовым договором, срок его окончания указывается в самом договоре. При увольнении в связи с окончанием срока трудового договора работодатель обязан за три дня до этой даты предупредить работника.

Далеко не всегда возможно определить точную дату окончания срока действия трудового договора. Такая ситуация может возникнуть, если работник вступил в новую

должность, пока отсутствует другой работник (например, женщина в декретном отпуске). В этом случае составляется договор, но вместо даты окончания указывается условие. Работодатель не должен уведомлять работника о наступлении условий, которые регламентируют окончание действия договора.

Ситуация 7. Увольнение «по статье» (п. 3, 5–14 ст. 81 ТК РФ) или увольнение в связи с нарушением трудовых обязанностей (ст. 192–194 ТК РФ)

Причин и нюансов у такого рода увольнения существует множество, и один случай может сильно отличаться от другого. Мы рассмотрим только самые распространенные.

1 «Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации».

Первое, что важно помнить в этом случае: профессионализм работника должна оценить специально созданная аттестационная комиссия. Чаще всего она состоит из замдиректора организации, представителя отдела кадров и непосредственного руководителя работника. Комиссия дает испытуемому задание, которое позволит проверить, есть ли у него навыки и знания, положенные по должностной инструкции.

Испытуемый работник имеет право обратиться с жалобой в трудовую инспекцию и оспорить результаты аттестации в суде. Увольнение возможно, только если работника (с его письменного согласия!) нельзя перевести на другую имеющуюся у работодателя должность.

1 «Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание».

Главное в этом случае то, что нарушение совершалось неоднократно, а значит, факт повторных нарушений должен быть каким-то образом зафиксирован.

2 «Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей».

Пример такого нарушения — прогул, то есть отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня.

Полный перечень оснований для увольнений содержит ст. 81 ТК РФ.

При обнаружении дисциплинарного нарушения:

1 составляют акт, чтобы зафиксировать факт нарушения и все его обстоятельства (дата, свидетели);

2 направляют на имя директора компании докладную за-



писку о совершении дисциплинарного проступка;

- 3 вручают работнику (под роспись) уведомление с требованием предоставить объяснительную записку в течение двух дней.

Принимая решение, работодатель дает свою оценку действиям подчиненного. Дисциплинарное взыскание применяется только в том случае, когда проступок доказан (в приказе о применении дисциплинарного взыскания должны быть ссылки на все подтверждающие проступок документы). Взыскание можно применить не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (в расчет не берется время болезни работника, пребывание его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников – профсоюза).

Куда обратиться для защиты своих прав при увольнении?

Если вы считаете, что работодатель нарушил ваши права при увольнении, обращайтесь:

- 1 в профсоюзную организацию, если она есть на предприятии. Делать это нужно до увольнения.
- 2 в трудовую инспекцию. Работник может составить письменное обращение с подробным описанием сути нарушения. По факту жалобы инспекция инициирует

проверку, чтобы собрать доказательства вины работодателя или отсутствия нарушений. Результаты проверки (в письменной форме!) направляют работнику. Если нарушение обнаруживают, работодателя привлекают к ответственности. Срок обращения в трудовую комиссию составляет один месяц с момента увольнения.

- 3 В прокуратуру. Обратиться в прокуратуру можно одновременно с подачей жалобы в трудовую инспекцию, а также в случае если инспекция не выявила нарушений, но работник не согласен с результатами проверки (по-прежнему считает, что его права нарушили).
- 4 В суд. В этом случае работник должен сам или при помощи юриста собрать и предоставить доказательства нарушения его прав. Срок обращения в суд – один месяц с момента увольнения.

Можно ли отозвать заявление об увольнении?

Да, можно. ТК РФ разрешает отзывать заявление об увольнении в любое время до момента прекращения трудовых отношений. Исключение составляет случай, когда работодатель уже пригласил на место работника другого человека, причем в письменной форме. Тогда отозвать свое заявление работник уже не сможет.