

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

ДОКЛАД

С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА II КВАРТАЛ 2020 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ

НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации (то есть прекращением ее деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам) или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. Это единственное основание увольнения по инициативе работодателя, при котором увольнению подлежат все работники, в том числе нетрудоспособные, находящиеся в отпусках, несовершеннолетние и беременные женщины.

По правилам, предусмотренным для ликвидации организации, производится также расторжение трудового договора с работниками филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, в случае прекращения деятельности этого филиала, представительства, иного обособленного подразделения организации.

Важно! Основанием для увольнения работников в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности индивидуального предпринимателя) является решение о ликвидации юридического лица (прекращении деятельности индивидуального предпринимателя).

Решение о ликвидации организации может быть принято:

- учредителями (участниками, акционерами) юридического лица или его органом, уполномоченным на это учредительным документом (п. 2 ст. 61 ГК РФ);

- судом (п. 3 и 6 ст. 61 ГК РФ).

Также организация может быть ликвидирована в связи с принятием судом решения о признании ее несостоятельной (банкротом). Принятие арбитражным судом такого решения влечет за собой открытие конкурсного производства, а определение арбитражного суда о завершении конкурсного производства является основанием для внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о ликвидации организации.

При этом процедура увольнения работников в связи с ликвидацией организации одинакова как при ликвидации в связи с принятием соответствующего решения собственником (уполномоченным органом или судом), так и при ликвидации в связи с банкротством.

Все нижеперечисленные возложенные на работодателя обязанности, связанные с прекращением трудовых отношений с работниками по рассматриваемому основанию, выполняет:

- при ликвидации организации по решению собственника (уполномоченного им органа) или суда - ликвидационная комиссия, назначенная, соответственно, собственником (уполномоченным им органом) или судом;

- при ликвидации организации в связи с банкротством - конкурсный управляющий, назначенный арбитражным судом;

- при прекращении деятельности индивидуального предпринимателя - сам предприниматель или уполномоченное им лицо.

Важно! По общему правилу, об увольнении в связи с ликвидацией организации работники должны быть предупреждены персонально и под роспись не менее чем за два месяца до прекращения трудового договора.

Срок предупреждения об увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя определяется в трудовом договоре предпринимателя с работником.

Исключения из общего правила о сроках предупреждения об увольнении работника в связи с ликвидацией организации:

- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, необходимо уведомить не менее чем за три календарных дня.

- работников, занятых на сезонных работах, необходимо уведомить не менее чем за семь календарных дней.

Работник считается надлежащим образом предупрежденным о предстоящем увольнении, например, если на экземпляре уведомления о предстоящем увольнении, остающемся у работодателя, работник поставил подпись об ознакомлении с уведомлением. Если работник отказывается поставить подпись, то оформляется соответствующий акт об отказе.

В случае невозможности личного вручения работнику уведомления о предстоящем увольнении (например, в связи с отсутствием работника на рабочем месте по какой-либо причине (отпуск, болезнь) в период, когда работодателем выдаются уведомления всем работникам), возможно направить уведомление способом, дающим возможность подтвердить такое направление (например, по почте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении).

Течение срока предупреждения об увольнении начинается с того момента, как работник расписался в получении уведомления на почте.

Работник должен быть ознакомлен под расписку и с приказом об увольнении.

Организация считается ликвидированной после ее исключения из единого государственного реестра юридических лиц, однако по данному основанию работник может быть уволен уже после принятия уполномоченным лицом решения о ликвидации или вступления в законную силу судебного акта о ликвидации либо признании организации банкротом (т.е. до исключения из реестра).

Увольнение работника в связи с ликвидацией (в том числе при банкротстве) организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя производится в день, указанный в уведомлении об увольнении.

Если указанная в уведомлении дата расторжения трудового договора истекла, а договор не был расторгнут, работодатель, который настаивает на увольнении, должен будет предупредить

работника об увольнении повторно не менее чем за два месяца. В противном случае работник может оспорить увольнение в суде в связи с нарушением процедуры. В этом вопросе практика ориентируется, в т.ч. на часть 6 ст. 80 ТК РФ "Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)", согласно которой если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Важно! Работодатель вправе направить работнику предложение о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении.

Работник по своему усмотрению вправе принять или не принять такое предложение.

В случае если работник согласен на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения.

Важно! При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику, по общему правилу, 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). Вместе с тем, предоставление вышеуказанных гарантий работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации и приобретшим право на сохранение среднего заработка на период трудоустройства после ее завершения, обеспечивается по выбору работодателя либо за счет увеличения увольняемому работнику размера выходного пособия в порядке, предусмотренном частью четвертой статьи 178 ТК РФ, либо с использованием гражданско-правовых механизмов, не противоречащих законодательству.

Виды и размеры выплат, производимые работнику при увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, определяются в трудовом договоре с работником.

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором.

Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (такие случаи предусмотрены статьей 349.3 ТК РФ, которая ограничивает 3-кратным среднемесячным заработком размер выходного пособия в связи с прекращением трудовых договоров для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) которых находится в государственной или муниципальной собственности, государственных внебюджетных фондов, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий).

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.

Продолжительность компенсационных выплат в виде сохранения среднего месячного

заработка на период трудоустройства работникам, работающим в организациях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выше, чем вышеназванная. За ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Все вышеназванные выплаты производятся за счет средств работодателя. Сохраненный заработок освобожденному профсоюзному работнику выплачивается за счет средств профсоюза.

Расчет среднего месячного заработка для целей выплаты выходного пособия и компенсационных выплат на время трудоустройства производится в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Выходное пособие при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации работодатель обязан выплатить работнику в день увольнения, а если работник в этот день не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного заработка, на период трудоустройства в пределах двух месяцев с момента увольнения (работником Крайнего Севера и приравненных местностей - трех месяцев) работник обязан предъявить работодателю заявление и трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), в которой отсутствует запись о трудоустройстве.

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного заработка, на период трудоустройства за третий месяц (работником Крайнего Севера и приравненных местностей - четвертый, пятый и шестой месяцы) с момента увольнения работник обязан предъявить заявление, трудовую книжку, а также решение органа службы занятости о выплате ему среднего месячного заработка за соответствующий период времени.

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, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров 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, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Важно! Если работник в течение двух недель с момента увольнения в связи с ликвидацией организации не обратится в службу занятости, в том числе при расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, работник не вправе будет претендовать на получение среднемесячного заработка на период трудоустройства за третий месяц (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - за четвертый, пятый и шестой месяцы).

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного заработка, на период трудоустройства за третий месяц (работником Крайнего Севера и приравненных местностей - четвертый, пятый и шестой месяцы) с момента увольнения работник обязан предъявить работодателю заявление, а также решение органа службы занятости о выплате

работнику среднего месячного заработка за соответствующий период времени.

Важно! При признании организации банкротом и введении процедуры конкурсного производства выплаты по обязательствам этой организации, в том числе расчеты с работниками при увольнении, производятся в очередности, установленной Федеральным законом от 26.10.2002 N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)".

Вне очереди погашаются требования кредиторов (к каковым относятся и работники) по текущим платежам в следующей последовательности:

- сначала удовлетворяются требования по платежам, связанным с судебными расходами по делу о банкротстве (вознаграждение арбитражному управляющему и лицам, которые арбитражный управляющий обязан по закону привлечь к работе по делу о банкротстве);

- затем удовлетворяются текущие требования об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, требования о выплате выходных пособий. При этом названные требования относятся к текущим, если они возникли после вынесения арбитражным судом определения о принятии заявления о признании должника банкротом.

Не относятся к текущим платежам требования о выплате выходного пособия и (или) иных компенсаций, размер которых установлен соответствующим трудовым договором, в части, превышающей минимальный размер соответствующих выплат, установленный трудовым законодательством, для следующих лиц:

- руководители организации-должника, ее филиалов и представительств и их заместители,

- лица, входящие в коллегиальный исполнительный орган организации-должника,

- главные бухгалтеры организации-должника, ее филиалов и представительств и их заместители;

- далее удовлетворяются прочие текущие платежи в установленной законодательством о банкротстве последовательности.

После текущих платежей удовлетворяются остальные требования кредиторов в следующей очередности:

- в первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, а также расчеты по некоторым иным установленным законодательством о банкротстве требованиям;

- во вторую очередь производятся расчеты по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности и по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору (которые не относятся к текущим платежам, подлежащим удовлетворению во внеочередном порядке). В частности, такими требованиями, не относящимися к текущим платежам, являются не погашенная перед работниками задолженность, образовавшаяся на дату принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом, а также проценты за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат в размере и в порядке, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

В случае недостаточности средств для удовлетворения всех требований кредиторов второй очереди эти требования подлежат пропорциональному удовлетворению в следующем порядке:

- сначала - требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, в размере не более чем тридцать тысяч рублей за каждый

месяц на каждого человека;

- затем - оставшиеся требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору;

- и наконец - требования о выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности;

- остальные требования удовлетворяются в порядке очередности, установленной законодательством о банкротстве. При этом вышеназванные не относящиеся ко внеочередным требования руководителей и главных бухгалтеров организации-должника, ее филиалов и представительств, их заместителей, а также лиц, входящих в коллегиальный исполнительный орган должника, удовлетворяются после удовлетворения требований кредиторов третьей очереди.

Арбитражный суд по заявлению конкурсного управляющего вправе уменьшить размер требований об оплате труда работающих или работавших по трудовому договору работников должника, которые подлежат удовлетворению в составе требований кредиторов по текущим платежам и (или) в составе требований кредиторов второй очереди, в случаях, если в течение шести месяцев до принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом размер оплаты труда таких лиц был увеличен по сравнению с размером оплаты труда, установленным до начала указанного срока.

В случае принятия арбитражным судом такого решения требования соответствующих лиц, касающиеся возмещения разницы между увеличенным размером оплаты труда и первоначальным размером оплаты труда, удовлетворяются после удовлетворения требований кредиторов третьей очереди.

Важно! Виды и размеры выплат, производимые работнику при увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, определяются в трудовом договоре с работником.

При ликвидации работодатель обязан сдать не востребовавшие трудовые книжки и другие документы в государственный архив. После сдачи документов в архив выдача работникам документов, связанных с работой, производится архивным учреждением.

**Расторжение трудового договора при несоответствии работника
занимаемой должности или выполняемой работе вследствие
недостаточной квалификации, подтвержденной
результатами аттестации**

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);

- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Также невозможно увольнение по этому основанию работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

Важно! Увольнение по этому основанию возможно только по итогам проведения аттестации.

Несоответствие работника требованиям профессионального стандарта (ст. 195.1 ТК РФ) является разновидностью служебного (должностного) несоответствия, поэтому проведение аттестации и в этом случае является обязательным условием увольнения. Прохождение работником независимой оценки квалификации (часть 1 ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации") не освобождает работодателя от обязанности проведения аттестации.

Порядок проведения аттестации некоторых категорий работников устанавливается нормативными правовыми актами, например:

- для работников сил обеспечения транспортной безопасности - Постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ "О транспортной безопасности";

- для работников аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований - Постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей";

- для педагогических работников - Приказом Министерства просвещения Российской Федерации, принятым на основании норм Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- для работников, занимающих должности научных работников, - Приказом Министерства образования и науки России (ныне Министерство просвещения Российской Федерации), принятым на основании Трудового кодекса РФ.

Для работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя (например, положением), принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии.

Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе - тарификационные характеристики работы.

Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

При этом причиной увольнения по рассматриваемому основанию, в том числе если она послужила единственным поводом принятия соответствующего решения аттестационной комиссии, не может являться отсутствие у работника специального образования, если его наличие

не является обязательным условием заключения трудового договора.

Важно! До расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель должен предложить работнику как все вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и все вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если перевести работника с его согласия на другую работу невозможно в силу отсутствия вакансий или отказа работника от предложений, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

Важно! Оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке.

До принятия решения о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию работодателю необходимо запросить:

- согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации;

- мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа).

Работодатель издает приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, работник должен быть ознакомлен с этим приказом.

Срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, законом не установлен.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним полный расчет (то есть выплатить всю причитающуюся заработную плату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, прочие выплаты, если они предусмотрены трудовым, и/или коллективным договором, и/или локальными актами работодателя). Законодательство не предусматривает обязанность работодателя по выплате выходного пособия при увольнении работника по рассматриваемому основанию.

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Увольнение в связи с ликвидацией

Вопрос:

Работника уволили в связи с ликвидацией организации. Должен ли работодатель выплатить ему средний заработок за 2 и третий месяц увольнения? После увольнения он обратился в службу занятости населения и его признали безработным.

Ответ:

Получить средний заработок за второй месяц после увольнения в связи с ликвидацией организации работник будет вправе в том случае, если он предоставит работодателю трудовую книжку, в которой будет отсутствовать запись о его трудоустройстве после увольнения.

Получить средний заработок за третий месяц после увольнения в связи с ликвидацией организации работник будет вправе в том случае, если предоставит работодателю трудовую книжку, в которой будет отсутствовать запись о его трудоустройстве после увольнения, а также решение органа службы занятости населения о выплате ему среднего заработка.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 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 при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Согласно п. 12 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.03.1988 N 113/6-64 выплата сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства производится после увольнения работника по прежнему месту работы в дни выдачи на данном предприятии заработной платы по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения - справки органа по трудоустройству (кроме лиц, уволенных в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятия).

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ (ч. 1 ст. 423 ТК РФ).

Несоответствие работника занимаемой должности

Вопрос:

В случае увольнения работника в соответствии с п. 3 ч. 1 по ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) можно ли привлечь инспектора ГИТ работником или работодателем к участию в процессе увольнения по вышеуказанному основанию?

Ответ:

Привлечение стороной трудового договора государственного инспектора труда к процедуре увольнения, в т.ч. в связи с несоответствием работника занимаемой должности, действующим законодательством не предусмотрено.

Правовое обоснование:

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

Изменение даты увольнения при ликвидации

Вопрос:

Учреждение находится в стадии ликвидации. Работодатель ознакомил работников под роспись с уведомлением о предстоящем увольнении за 2 месяца. Впоследствии работодатель отозвал это уведомление и выдал новое, в связи с чем дата увольнения сместилась еще на 2 месяца. На данный момент работодатель хочет продлить срок работы еще на 10 дней, но работник не согласен. Может ли работодатель по своему усмотрению продлить срок работы или он также должен был уведомить работника за 2 месяца?

Ответ:

Если работодатель хочет изменить указанную в полученном работником уведомлении дату увольнения в связи с ликвидацией организации, он обязан вручить работнику новое уведомление, указав в нем новую дату увольнения. Если в полученном работником уведомлении точная дата увольнения не указывалась, выдача нового уведомления не требуется. В любом случае срок между датой вручения уведомления и датой увольнения не может быть менее двух месяцев.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Увольнение в виду несоответствия занимаемой должности

Вопрос:

В учреждении действует Положение об аттестации работников. При проведении аттестации выявлен сотрудник, который не соответствует занимаемой должности. Данный работник отказывается от прохождения повышения квалификации и занятия другой должности. Вправе ли работодатель уволить работника по пункту 3 статьи 81 ТК РФ без мнения представительного органа работников ввиду отсутствия профсоюза?

Ответ:

Если в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя, работник прошел аттестацию, которая выявила его недостаточную квалификацию, работодатель вправе уволить его в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Мнение представительного органа работников необходимо учитывать в том случае, когда такой орган имеется.

Правовое обоснование:

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

Выплаты при досрочном увольнении в связи с ликвидацией организации

Вопрос:

Работник увольняется до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации.

Работодатель считает, что ему полагаются следующие выплаты в день увольнения: заработная плата за отработанное время; компенсация за неиспользованный отпуск; выходное пособие. Полагаются ли еще какие-либо выплаты работнику?

Ответ:

Да, полагаются. Если работник увольняется в связи с ликвидацией организации до истечения срока уведомления об увольнении, работодатель обязан выплатить ему также дополнительную компенсацию в его размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Кроме того, работодатель обязан также сохранить за работником на период его трудоустройства средний заработок в течение двух (в некоторых случаях в течение трех) месяцев после увольнения с зачетом выходного пособия.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 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 при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

Согласно ст. 140 ТК РФ 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 статье 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии с ч. 1 ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Согласно ч. 3 ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.