АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 28.03.2024

Обязанности работодателя в период кризиса при сокращении численности работников или установлении неполного рабочего времени

Порядок установления неполного рабочего времени по инициативе работодателя

Работодатель вправе в одностороннем порядке ввести режим неполного рабочего времени, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ).

Критерии массового увольнения устанавливаются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Если в отрасли соглашение отсутствует или не распространяется на работодателя, то критерии массового увольнения следует определять на основании п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. Постановлением Совета Министров РФ от 05.02.1993 N 99). Увольнение считается массовым при сокращении 50 человек и более в течение 30 календарных дней.

Предельный срок, на который может вводиться режим неполного рабочего времени, ˘˘˘ шесть месяцев. В его пределах устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени (недели, дня, смены). По истечении срока, на который был введен режим неполного рабочего времени, работники должны быть переведены на прежний режим.

Работодатель обязан сообщить в службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о введении режима неполного рабочего времени. В данном уведомлении укажите на причины принятия подобного решения, численность работающих в таком режиме и продолжительность неполного рабочего времени в среднем по организации (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Формы такого уведомления не разработано, поэтому оно составляется в произвольной форме, например в виде письма на бланке организации.

Режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев работодатель вправе вводить неоднократно, когда изменяются организационные или технологические условия труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников. При этом работодателю придется повторять процедуры, предусмотренные ст. 74 ТК РФ. В частности, об изменениях условий трудового договора работников следует предупредить в письменной форме не позднее чем за два месяца. Рекомендую вам при составлении уведомления работнику о предупреждении за два месяца о введении режима неполного рабочего времени отразить информацию об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае отказа от продолжения работы в новых условиях по истечению срока предупреждения. Обращаю ваше внимание, что такой режим работодатель может вводить как в целом по организации, так и только для некоторых структурных подразделений.

Работник вправе отказаться от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени. В этом случае трудовой договор с ним расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по истечении срока предупреждения о введении неполного рабочего времени, т.е. по правилам сокращения штата или численности работников организации.

Если работник согласен на работу в условиях неполного рабочего времени, необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором подробно прописываются все условия изменения режима работы.

Вводя неполный режим рабочего времени, не забудьте установить перерыв для отдыха и питания. Поскольку ст. 108 ТК РФ не ставит предоставление такого перерыва в зависимость от продолжительности рабочего дня (смены). Более того, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в трудовых правах, следовательно, работодатель обязан установить перерыв для отдыха и приема пищи, равный, например, 30 минутам.

Также нужно обратить внимание на то, что если работодатель не может обеспечить сотрудников работой в соответствии с условиями трудовых договоров на период 2-х месячного срока предупреждения о введении неполного режима рабочего времени, то нужно *объявить простой по вине работодателя.* Под простоем в силу ст. 72.2 Трудового кодекса РФ понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Время простоя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, ст. 157 ТК РФ.

Какие выплаты необходимо выплатить работнику при увольнении по сокращению

В последний рабочий день при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан выплатить работнику:

- заработную плату за фактически отработанное им время (ст. ст. 136, 140 ТК РФ);

- компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ);

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работодатель предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Если работодатель увольняет работника с его согласия раньше двухмесячного срока, то работнику также полагается дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

После увольнения, если работник не трудоустроен, за ним сохраняется право на получение от работодателя:

- оплаты листка нетрудоспособности при наступлении нетрудоспособности в течение 30 календарных дней со дня увольнения, в размере 60 процентов среднего заработка (п. 2 ст. 5, п. 2 ст. 7 Закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»);

- среднего месячного заработка на период трудоустройства в течение двух месяцев со дня увольнения.

Согласно ч. 2 ст. 14 ТК РФ срок, за который работодателю необходимо сохранить средний заработок на следующий день после окончание трудовых отношений. То есть, если дата увольнения ˇ ˇˇ 27.04.2015 г., то работодатель должен сохранить средний заработок за рабочие дни в первый месяц после увольнения с 28.04.2015 г. по 27.05.2015 г., во второй с 28.05.2015 г. по 27.06.2015, в третий ˇ ˇˇ с 28.06.2015 г. по 27.07.2015 г.

Чтобы работник получил сохраненный за ним средний заработок, он должен представить работодателю трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве. При этом работодатель обязан выплатить ему средний заработок:

- по окончании второго месяца с момента прекращения трудового договора;

- согласно справке из центра занятости ˇ ˇˇ по окончании третьего месяца с момента прекращения трудового договора.

Согласно ст. 140 ТК РФ выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится работодателем в день увольнения работника. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны

быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Ситуация: работника уведомили о сокращении, а он заболел

В соответствии с ч. 2 ст. 5 Закона N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам при наступлении страховых случаев в период работы по трудовому договору.

В соответствии с ч. 1 ст. 6 Закона N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности.

Поскольку заболевание наступило в период до даты увольнения, ограничения, предусмотренные ч. 2 ст. 7 Закона N 255-ФЗ, на работника не распространяются. То есть пособие по болезни работник получит в зависимости от своего страхового стажа.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Сокращение численности или штата работников организации представляет собой прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

Возможность перерыва, продления или приостановления срока предупреждения работника о предстоящем сокращении законодательством не предусматривается. В такой ситуации все зависит от того, выходит или нет период болезни за рамки дня увольнения.

Для работника, письменно уведомленного о предстоящем сокращении численности или штата и взявшего листок временной нетрудоспособности в данный отрезок времени, период болезни не влияет на течение двухмесячного срока до расторжения договора. Поэтому, когда работник выйдет на работу, он отработает оставшееся время, и оно не будет продлеваться на период его нетрудоспособности. Однако если срок предупреждения об увольнении истекает именно в период временной нетрудоспособности работника, он должен быть уволен на следующий день после окончания больничного (в первый рабочий день).

Если у Вас возникают другие ситуации, с которыми приходится сталкиваться в период минимизации расходов компаний, вы можете найти решения в СПС КонсультантПлюс.

Рекомендуем семинары автора статьи — Марии Константиновны Фёдоровой!

25 мая
10:00 - 13:00

Семинар-консультация
«Социальные пособия в 2015 году и последние изменения в трудовом законодат
Стоимость: 2500 руб.
Место проведения: ул. Циолковского, д.9, кор. 2, лит.А (БЦ "Космос"), ауд. 200 А

3 июня
10:00 - 13:00

Круглый стол
«Сложные вопросы взаимодействия работодателя и работника в 2015 году. Грам оформление документов»
Стоимость: 3900 руб.
Место проведения: ул. Циолковского, д.9, кор. 2, лит.А (БЦ "Космос"), ауд. 200 А

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».