

ПРОКУРАТУРА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ЖУРИК ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Информационно-практическое пособие

Саратов
2017

УДК 349.2
ББК 67.405.1
340

Рецензенты:

старший помощник прокурора Саратовской области *Т. В. Шестакова*;
доцент кафедры гражданского процесса
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия» *Н. А. Батурина*

Авторы-составители:

старший прокурор отдела по надзору за законностью правовых актов и исполнением законов в социальной сфере Прокуратуры Саратовской области, к.ю.н.

А. Ю. Францифоров (гл. 1, приложение в соавторстве);

заведующий кафедрой трудового права ФГБОУ ВО «СГЮА», к.ю.н.,

Почетный работник высшего профессионального образования РФ **В. А. Абалдуев**;

доцент кафедры трудового права ФГБОУ ВО «СГЮА», к.ю.н.,

доцент кафедры трудового права **В. В. Ерёмин** (гл. 2, приложение в соавторстве)

340 **Защита трудовых прав граждан** : информационно-практическое пособие / В. А. Абалдуев, В. В. Еремин, А. Ю. Францифоров; с предисл. А. Н. Балашова; ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия». – Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2017. – 42 с.

ISBN 978-5-7924-1263-7

Предметом внимания данного издания являются вопросы, связанные с защитой трудовых прав граждан. Авторы предприняли попытку осветить некоторые аспекты правового положения работника, а именно принятие на работу и прекращение трудовой деятельности. Особое внимание уделяется правовому положению женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних в трудовых правоотношениях.

Особенностью данного издания является то, что в нем излагаются ответы на основные вопросы, с которыми может столкнуться любое лицо, осуществляющее трудовую деятельность.

Цель пособия – оказать помощь гражданам в защите трудовых прав.

Материал изложен с учетом последних изменений законодательства и особенностей правоприменительной практики.

Пособие адресовано широкому кругу читателей, интересующихся проблемами защиты трудовых прав.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-7924-1263-7

© Прокуратура Саратовской области, 2017
© ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2017



ПРЕДИСЛОВИЕ

Право на труд является одним из важнейших конституционных прав граждан России, способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества.

Трудовые права и свободы относятся к социальным правам и свободам человека, под которыми понимается совокупность закрепленных в Конституции РФ возможностей свободного социального развития человека, гарантирующих ему достойную жизнь и получение от государства, при определенных условиях, конкретных материальных и нематериальных благ.

Конституция Российской Федерации закрепляет основные трудовые права граждан, к которым относятся право на труд, на отдых, справедливую оплату труда и т.д.

Как отметил Президент РФ В.В. Путин 14 марта 2017 г. на заседании коллегии Генеральной прокуратуры РФ, три четверти нарушений трудовых прав граждан, выявленных прокурорами, связаны с оплатой труда. Каждый руководитель, собственник предприятия, пытающийся свалить собственные проблемы на плечи своих работников, должен понимать, что правовые последствия наступят неотвратимо¹.

Основным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы разрешения трудовых споров, помимо имеющей высшую юридическую силу Конституции Российской Федерации, закрепляющей право на защиту, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Действующее законодательство, регулирующее трудовые отношения, достаточно четко и подробно регламентирует трудовые права и обязанности работника и работодателя.

¹ <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54035>

Несмотря на четкую и подробную регламентацию трудовых прав работников, перечень способов защиты трудовых прав, полномочия органов, в компетенцию которых входит защита трудовых прав, имеют место нарушения работодателями прав и законных интересов работников.

Защита трудовых прав работников – это установленные государством, закрепленные в правовых актах способы и средства, с помощью которых осуществляется охрана трудовых прав и интересов.

По своему содержанию данное издание охватывает определенный круг вопросов, познание которых является непременным условием успешной защиты трудовых прав граждан.

Пособие позволяет изучить основные положения законодательства в сфере трудового права, а также ознакомиться с ответами на наиболее часто встречающиеся практические вопросы.

*руководитель Юридической клиники
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
юридическая академия» А. Н. Балашов*



ГЛАВА 1

ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Прием на работу

Работодателям запрещено необоснованно отказывать физическим лицам в заключении трудового договора. Необоснованным признается любой отказ, который не связан с деловыми качествами лица, претендующего поступить на работу (дополнительные требования также могут устанавливаться для отдельных категорий работников: педагогов, иностранных граждан и т.д.). Так, незаконным будет являться отказ в приеме на работу по мотиву пола, наличия детей, возраста трудоустраиваемого гражданина и т.п.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе в письменной форме должен оформить трудовой договор в двух экземплярах. Также в указанный срок издается приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям договора.

Каждый экземпляр договора подписывается работником и работодателем, один из которых должен быть передан работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Копии иных документов, связанных с работой, справки

о работе, размере зарплаты и т.п. выдаются работодателем бесплатно по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня его подачи.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Запрещается:

а) Заключать с работниками вместо трудовых гражданско-правовые договоры (возмездного оказания услуг, подряда и т.п.) либо вовсе не оформлять трудовой договор, приказ (распоряжение) о приеме на работу, не выдавать их работнику. За данные действия работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ с назначением наказания в виде штрафа до 100 тыс. руб., а при повторном аналогичном нарушении – по ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ с привлечением к ответственности не только в виде штрафа, но и может быть дисквалифицирован судом на срок до трех лет.

Кроме того, при невыплате заработной платы свыше двух месяцев работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности по признакам состава преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, с назначением наказания в виде лишения свободы сроком до 5 лет.

При этом работник, осуществляющий трудовую деятельность на основании гражданско-правового договора, вправе обратиться к работодателю с письменным заявлением о заключении трудового договора вместо гражданско-правового. Отказ работодателя в надлежащем оформлении трудовых отношений работником может быть обжалован в суд. При этом отношения между работником и работодателем считаются трудовыми с момента фактического допущения работника к осуществлению трудовой деятельности.

б) Занижать в трудовом договоре размер заработной платы по сравнению с фактически обещанным. За данные действия для работодателя предусмотрена административная ответственность по

ч. 4 либо ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ. Работник в данном случае будет вынужден в судебном порядке доказывать размер фактически установленной заработной платы при ее невыплате, получать оплату листа нетрудоспособности исходя из низкой, «официальной», части заработной платы, не сможет получать пенсию в соответствии с фактическим размером зарплаты.

1.2. Основные права и обязанности, связанные с исполнением трудовой функции

В сфере оплаты труда

Сумма заработной платы либо порядок ее определения должны быть указаны в трудовом договоре, а ее размер должен составлять не менее минимального размера, установленного действующим законодательством. С 01.07.2016 для всей Российской Федерации он установлен в сумме 7 500 руб.

При выплате зарплаты работодатель обязан выдавать расчетные листки с указанием о произведенных работнику начислениях, удержаниях и их составных частях.

Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца. Дни выплаты зарплаты должны быть определены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и (или) трудовым договором.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Чтобы установить **размер компенсации**, нужно определить:

- ✓ размер невыплаченной заработной платы;

✓ количество дней просрочки. Просрочка начинает отсчитываться со дня, следующего за днем выплаты заработной платы, и заканчивается в день, когда задолженность по зарплате будет погашена работодателем.

Например, зарплата должна быть выплачена до 11 марта, но фактически выплачена 21 марта. Тогда просрочка началась с 12 марта, а закончилась 21 марта. Таким образом, общее количество дней просрочки составляет 10 дней.

✓ 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ. Её размер часто меняется, поэтому наиболее актуальную информацию о ней можно получить на сайте Центрального банка РФ (www.cbr.ru).

Размер компенсации определяется путем перемножения всех параметров:

(Денежная компенсация) = (Размер невыплаченной заработной платы) x (Количество дней просрочки) x 1/150 x (Ставка рефинансирования ЦБ).

Эта компенсация уплачивается независимо от вины работодателя. Даже если у организации отсутствовали денежные средства на счетах, и она не выплатила заработную плату, она все равно обязана выплатить своим работникам компенсацию за задержку выплаты заработной платы.

Кроме того, начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Для того чтобы воспользоваться этим правом, работнику необходимо получить официальное заключение об уровне инфляции за период задержки заработной платы в территориальном органе Федеральной службы государственной статистики.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы в случаях, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором и лишь по письменному заявлению работника. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических

веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

В сфере охраны труда

В отношении каждого рабочего места работодатель обязан провести специальную оценку. Работники должны быть ознакомлены с результатами специальной оценки, в том числе с информацией о выявленных вредных и (или) опасных производственных факторах.

Работодатель должен создать на каждом рабочем месте соответствующие требованиям условия труда, применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников, обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законом, проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, а также инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверять знания требований охраны труда.

За невыполнение указанных требований закона работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч.ч. 1–4 ст. 5.27.1 КоАП РФ с назначением наказания в виде штрафа до 150 тыс. руб., а при повторном аналогичном нарушении – по

ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ с привлечением к ответственности не только в виде штрафа, но и может быть дисквалифицирован судом на срок до трех лет. В отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей также может применено административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Для женщин и лиц с семейными обязанностями

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Для несовершеннолетних

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

За невыполнение указанных требований закона в отношении лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ с назначением наказания в виде штрафа до 50 тыс. руб., а при повторном аналогичном нарушении – по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ с привлечением к ответственности не только в виде штрафа, но и может быть дисквалифицирован судом на срок до трех лет.

1.3. Прекращение трудовых отношений

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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 в порядке перевода от другого работодателя.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете. В случае возникновения спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации 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.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, допускается лишь при ликвидации организации либо

прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, а также в связи с неправомерными действиями самого работника.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

За невыполнение указанных требований закона работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ с назначением наказания в виде штрафа до 50 тыс. руб., а при повторном аналогичном нарушении – по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ с привлечением к ответственности не только в виде штрафа, но и может быть дисквалифицирован судом на срок до трех лет.

1.4. Защита трудовых прав

В случае невыплаты заработной платы, иных нарушений трудовых прав граждан имеет право обратиться в Государственную инспекцию труда соответствующего субъекта Российской Федерации по месту совершения правонарушения.

При бездействии государственных инспекторов труда граждан вправе обжаловать его в прокуратуру области.

В обращение в органы прокуратуры либо в Государственную инспекцию труда должно содержать сведения о месте жительства гражданина либо адрес электронной почты (по возможности – номер контактного телефона). Также следует указать полное наименование и точный адрес работодателя, полностью описать допущенное нарушение.

При наличии индивидуального трудового спора (неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, например, по поводу увольнения, неправильного начисления заработной платы и т.п.) работнику следует обращаться в суд.

Иск к организации предъявляется в суд по месту ее нахождения. Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения указанных филиала или представительства.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение **трех месяцев** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение **одного месяца** со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение **одного года** со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При этом обращение в органы прокуратуры, в Государственную инспекцию труда, к Уполномоченному по правам человека

в Саратовской области не прерывает течение срока исковой давности. Указанные органы также не наделены полномочиями по восстановлению данных сроков.

Если работник не был официально трудоустроен либо между ним и работодателем заключен гражданско-правовой договор, факт трудовых отношений возможно доказать путем обращения в суд. Для подтверждения исковых требований необходимо предоставить доказательств наличия данного факта.

В качестве таких доказательств могут выступать:

- ✓ расходные кассовые ордера, сведения о зачислении денежных средств на банковский счет работника;

- ✓ письменные задания, приказы о наделении определенными функциями работника, закреплении за ним материальных ценностей;

- ✓ графики сменности, путевые листы;

- ✓ постоянные пропуска на территорию организации, выданные работнику; копии штатного расписания организации, табелей учета рабочего времени, ведомостей на выплату зарплаты (указанные документы в ходе судебного заседания по ходатайству работника могут быть затребованы судом);

- ✓ фотоизображения работника в форменной одежде работодателя;

- ✓ свидетельские показания других работников.

Если работодатель выплачивал заработную плату «в конверте», то в случае конфликта следует доказать истинный размер заработной платы через суд. Однако в суде необходимо доказать все обстоятельства, которые будут указаны в исковом заявлении.

В качестве доказательств, так же как и при обращении в другие органы, могут использоваться аудио- или видеозаписи, платежные ведомости, записи телефонных переговоров, трудовые договоры работников с прежними работодателями, рекламные объявления, сведения органов статистики, а также сведения, которые могут дать другие работники о размере своей заработной платы.



ГЛАВА 2 ТРУДОВЫЕ ПРАВА ДЛЯ ВСЕХ: ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

Вопрос: В каких случаях работодатель может или должен отказать беременной женщине в приеме на работу?

Ответ: Закон не предусматривает абсолютного запрета на отказ в приеме на работу беременной женщине. Отказ не допускается, если работодатель мотивировал это беременностью женщины и (или) наличием у нее детей (прямо ссылаясь в отказе на указанные обстоятельства) (ч. 3 ст. 64 ТК РФ).

Такой отказ носит дискриминационный характер, более того, образует состав уголовно-наказуемого деяния, предусмотренного ст. 145 Уголовного кодекса РФ, и наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Возможен отказ в заключении трудового договора ввиду несоответствия деловых качеств женщины поручаемой работе или по другим объективным основаниям, в том числе в приеме на работу, на которую женщины не могут быть приняты в соответствии с ТК РФ и (или) иным действующим трудовым законодательством.

Работодатель обязан отказать женщине в приеме на работу, связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих допустимые для женщин нормы; на работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню, установленному Правительством РФ, на подземные работы и на другие виды работ, которые законом запрещены для выполнения женщинами, а также беременными женщинами.

В любом случае отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке (ст. 391 ТК РФ). При этом незаконность, необоснованность отказа в приеме на работу доказывается истцом.

Если в суде не будет установлено иных объективных оснований (запретов, ограничений на эту работу, несоответствия профессии,

квалификации и других законных оснований) для отказа в приеме на работу, суд может признать отказ мотивированным фактом беременности.

Вопрос: Вправе ли работодатель при заключении трудового договора требовать от лица заявление о приеме на работу и автобиографию?

Ответ: Перечень документов, которые работодатель вправе требовать при поступлении на работу, установлен в ст. 65 ТК РФ. Требовать документы, помимо предусмотренных названным перечнем, а также федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, запрещено.

Никакими другими правовыми актами, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, приказами работодателей не могут быть предусмотрены дополнительные требования в части представляемых при заключении трудовых договоров документов.

Заявление о приеме на работу и автобиография не являются обязательными по общим нормам ТК РФ. Они продолжают использоваться при документационном оформлении трудовых отношений по сложившейся практике. Эта практика является повсеместной в кадровом делопроизводстве и в ближайшие годы вряд ли будет преодолена.

Заявление о приеме, поступлении на службу и автобиография предусмотрены для поступления на военную службу (Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 «Вопросы прохождения военной службы»). Поступающие на государственную гражданскую службу заполняют не автобиографию, а анкету, утвержденную Правительством РФ.

Заметим, что анкета и традиционно заполняемая автобиография по содержанию в основном совпадают.

Вопрос: С какими локальными нормативными актами должен быть ознакомлен работник при приеме на работу и как документально оформляется этот факт?

Ответ: До подписания (не после и не в момент подписания, а до заключения) трудового договора работодатель обязан ознакомить

работника с теми локальными нормативными актами (в законе речь идет именно о нормативных актах и приказах, содержащих нормативные требования), которые непосредственно связаны с его трудовой деятельностью, т.е. определяют его трудовые права и обязанности, регламентируют порядок осуществления трудовой деятельности (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Например, если работник не обслуживает сведения, являющиеся коммерческой тайной, его не надо знакомить с локальным перечнем такого рода сведений. Если он не подлежит обязательной аттестации, не требуется ознакомление с правилами ее проведения.

Круг актов, с которыми работник должен быть ознакомлен, различается в зависимости от целого ряда обстоятельств. Единый перечень не существует и не может быть установлен в централизованном порядке. Локальными актами (Правилами ВТР, например) работодатели могут установить такой перечень по должностям, подразделениям, видам работ и т.д.

По общему правилу обязательными для ознакомления являются: коллективный договор (при наличии), должностные инструкции (при наличии), правила внутреннего трудового распорядка, правила обработки персональных данных работников, положение об оплате труда, правила и инструкция по охране труда. В образовательных организациях такие акты предусмотрены и Федеральным законом об образовании в Российской Федерации.

Факт ознакомления с данными актами подтверждается либо соответствующей записью в трудовом договоре, либо листом ознакомления с указанием фамилии, имени, отчества, даты ознакомления и проставления личной подписи (наиболее верный способ), либо делается запись об ознакомлении в специальном регистрационном журнале.

Выбор способа фиксации остается за работодателем. Лист ознакомления, на наш взгляд, является наиболее оптимальным в данном случае.

Следует иметь в виду, что правило об ознакомлении с локальными правовыми актами действует и в период последующей работы. Работодатель должен знакомить и со всеми изменениями в них. Процедура оформления осуществляется указанными выше способами.

Вопрос: У работодателя – индивидуального предпринимателя занято 8 работников: бухгалтер, экспедитор и шесть продавцов. Какие правовые акты о труде ему следует разработать и применять?

Ответ: До 1 января 2017 г. закон не предусматривал никаких исключений в части разработки локальных актов, содержащих нормы трудового права для таких работодателей. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 348-ФЗ ТК РФ дополнен новой главой об особенностях регулирования труда у работодателей – субъектов малого предпринимательства (включая работодателей – индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям (с числом работников не более 15 человек).

Согласно ст. 309.2 ТК РФ такие работодатели вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.). При этом рекомендуется сохранить нормативное регулирование инструкций по охране труда.

Тем не менее это не освобождает таких работодателей от договорного регулирования отношений. В трудовой договор должны быть включены условия, вопросы, которые сейчас регулируются локальными нормативными актами. Правительством Российской Федерации 27 августа 2016 г. утверждена типовая форма такого трудового договора. Работодатель вправе модифицировать данную форму с учетом особенностей организации и применения труда работников.

Вопрос: Как быть, если работника допустили к работе без оформления письменного трудового договора?

Ответ: Трудовой кодекс РФ данную ситуацию учитывает и определяет как фактический допуск к работе. Трудовой договор в этом случае признается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя, уполномоченного допускать лиц к работе), и вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе.

Договор должен быть оформлен работодателем не позднее трех рабочих дней с момента фактического начала работы (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Если гражданин допущен к работе лицом, не имеющим на это полномочий, а работодатель отказывается оформить трудовые отношения с таким гражданином, прием на работу не оформляется, но отработанное им время (выполненная работа) должно быть оплачено по установленным в организации ставкам для выполнения соответствующих работ на основании приказа работодателя (ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ).

На такую оплату должны быть начислены страховые платежи, при этом время такой работы будет включено в страховой стаж.

Как показывает опыт рассмотрения судебных споров, бывает очень сложно доказать факт работы без надлежащего оформления.

Поэтому лицам, приступившим к работе без заключения трудового договора, имеет смысл выяснять полномочия допустившего к труду руководителя и стараться получить документальные подтверждения факта работы (пропуск, служебное удостоверение, накладные, ведомости, справки и т.п.), которые затем могут быть использованы в суде.

Вопрос: Работник заключил с работодателем трудовой договор, но не смог приступить к работе из-за болезни или по другой уважительной причине. Договор был аннулирован. Обязан ли работодатель выплатить работнику пособие по временной нетрудоспособности и восстановить трудовой договор? Можно ли оспорить в суде факт аннулирования трудового договора?

Ответ: Работодатель вправе аннулировать трудовой договор независимо от причины, по которой работник не приступил к работе по заключенному договору (в том числе и по причине болезни или иной уважительной причине) и в любой момент после установленной даты начала работы.

Вместе с тем закон защищает права заболевшего гражданина. Работник сохраняет право на пособие по временной нетрудоспособности, если страховой случай (болезнь) наступил в период со дня заключения трудового договора до момента его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

ТК РФ не предусматривает процедуры восстановления действия аннулированного трудового договора, в том числе и по желанию работодателя. Полагаем, что при этом работодатель вправе отменить приказ об аннулировании трудового договора и при-

знать трудовой договор заключенным (действующим). Также возможен новый прием работника, трудовой договор с которым был аннулирован.

Споры по поводу законности аннулирования трудового договора могут быть рассмотрены в судебном порядке. Однако мотивами признания такого решения работодателя незаконным и его отмены может быть только факт начала работы в установленный день, в том числе в любое время рабочего дня (смены). Никакие иные обстоятельства не могут служить основанием отмены акта аннулирования трудового договора.

Вопрос: Работодатель предлагает работу на условиях дистанционного труда с исполнением работы на дому. Считается ли дистанционный труд надомным?

Ответ: На практике нередко дистанционную работу ошибочно отождествляют с трудовыми договорами о работе на дому.

Надомники изготавливают продукцию, которая имеет натурально-вещественную форму (ст. 310 ТК РФ) (например, производство сувениров, склейка коробок, пошив одежды и т.п.). Для надомной работы не требуется использовать средства электронной связи, сеть Интернет. Дистанционные работники выполняют работу, результатом которой является информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности на электронных и бумажных носителях (ч. 1, 4 ст. 312.1, ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ). Это труд журналистов, редакторов, дизайнеров, программистов, аудиторов и других работников умственного труда. В дистанционной работе – для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником необходимы информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сеть Интернет.

Дистанционная работа может выполняться, в том числе и дома, но при этом такая работа не считается надомной, к ней применяются не общие нормы о надомной работе, а нормы главы 49.1 ТК РФ.

Вопрос: Можно ли заключить срочный трудовой договор с условием, что работник будет принят на время отсутствия нескольких работников в разные периоды? Как быть при переводе на новую срочную должность?

Ответ: Согласно ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей одного отсутствующего работника, т.е. функции выполняются по конкретной должности или работе. Поэтому нельзя принимать работника, который бы замещал поочередно нескольких отсутствующих работников, занимающих разные должности (например, на время отпусков нескольких лиц, занимающих разные должности).

Вместе с тем при замещении нескольких лиц, принятых на одну должность (например, при замещении работников, принятых на одну работу, но по очереди ушедших в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком) трудовой договор с каждым последующим работником заключается на срок отсутствия предыдущих.

Возможен следующий вариант оформления: *«Иванова С.А. принята на период отсутствия инженера Петровой И.А., находящейся в отпуске по уходу за ребенком, а также замещающей инженера Петрову И.А. инженера Самойловой Е.В., находящейся в отпуске по беременности и родам».*

Договор прекращается по выходу одного из указанных работников.

Если до окончания срока трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей одного работника, лицо, его замещающее, переводится на другую работу или должность, также для замещения уже другого работника, то это не требует увольнения и нового приема на работу, такие отношения могут быть оформлены дополнительным соглашением к срочному трудовому договору с указанием нового срока и его нового основания.

Вопрос: Какой должна быть формулировка основания для заключения срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника?

Ответ: Основание заключения срочного трудового договора является его обязательным условием (ст. 57 ТК РФ). В случае заключения трудового договора без основания или при неправильном обосновании, он может быть в судебном порядке признан договором на неопределенный срок.

Основание срочного характера трудовых отношений при замещении работников, за которыми сохраняется место работы или должность, может быть сформулировано следующим образом: «Работник

принят на время (на период) исполнения трудовых (должностных) обязанностей менеджера отдела продаж Ивановой Татьяны Сергеевны, отсутствующей в связи с использованием отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ)». При этом срок окончания трудового договора конкретной датой не определяется (дату исполнения ребенком трех лет в договоре не следует указывать).

Срок договора истекает в связи наступление события – выхода на работу Ивановой Т.С.

На практике в указанных обстоятельствах нередко используются формулировки: «*принят на время отсутствия основного работника*» или «*принят до выхода работника*». Это удобно в случаях, когда замещаемая женщина уходит сначала в отпуск по беременности, потом по уходу за ребенком и т.д., но юридически эти формулировки не корректны.

Они не конкретизируют период отсутствия и основания заключения срочного договора, т.к. причина отсутствия работника не определяется. Поэтому их использование может служить основанием для признания срочного трудового договора, заключенным на неопределенный срок, а увольнения по истечении срока договора – незаконным.

Вопрос: С работником-пенсионером по старости был заключен трудовой договор на неопределенный срок, а затем работодатель потребовал изменить его на срочный. Правомерны ли требования работодателя?

Ответ: Действующее трудовое законодательство разрешает заключать срочные трудовые договоры с пенсионерами по старости, независимо от того, что работа носит, может носить бессрочный характер (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Мотив срочного трудового договора должен быть указан в его тексте со ссылкой на соответствующий абзац ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

При этом следует иметь в виду, что срочный трудовой договор – это особый вид трудового договора. Закон не предусматривает трансформации трудового договора, заключенного на неопределенный срок, в срочный трудовой договор в рамках действующего трудового правоотношения. Это может быть сделано только путем расторже-

ния действующего трудового договора и заключения нового – на определенный срок. Поэтому если работающий пенсионер согласен перейти на срочный договор – это может быть сделано путем прекращения действующего и заключения нового трудового договора.

Вопрос: Если при заключении трудового договора в нем установлен срок на три календарных недели или на календарный год, то какой день будет последним днем работы для прекращения трудовых отношений по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ?

Ответ: Согласно ст. 14 ТК РФ сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Таким образом, если трудовой договор заключен 20 марта 2017 г. на три календарные недели, то его срок истекает 9 апреля. Так как 9 апреля – воскресенье, то днем окончания срока договора считается 10 апреля.

Трудовой договор, заключенный 20 марта на календарный год, оканчивается 20 марта 2018 г. (последний день работы).

Вопрос: Вправе ли работодатель отказать в приеме на работу, если в предъявленной трудовой книжке отсутствует запись об увольнении с предыдущего места работы?

Ответ: Отсутствие такой записи не может являться основанием для отказа в заключении трудового договора (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

Отсутствие записи об увольнении не означает и то, что работник может заключать трудовые договоры только на условиях совместительства.

Однако отсутствие записи об увольнении с прошлой работы может повлечь сложности в дальнейшем, например, при расчете стажа для выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Вопрос: Вносится ли в трудовую книжку запись о приеме на работу при заключении договора гражданско-правового характера?

Ответ: Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже **работника**, т.е. лица, заключившего трудовой договор. Соответствующие записи вносятся и при прохождении государственной службы, службы в ОВД. В трудовой книжке указываются сведения о выполняемой работе, службе, о переводах на другую постоянную работу, об увольнении и награждениях (ст. 66 ТК РФ).

При заключении гражданско-правового договора трудовые отношения не возникают; эти отношения не регулируются нормами трудового права. Исполнители по таким договорам не являются работниками, поэтому сведения о выполнении работ на основании гражданского договора не отражаются в трудовой книжке.

Страховой стаж лиц, работающих по гражданским договорам о выполнении работ или оказании услуг, подтверждается сведениями Пенсионного фонда РФ об уплате страховых платежей с вознаграждений по таким договорам.

Записи о работе по гражданскому договору в трудовую книжку должны быть внесены в случае признания судом или органами ГИТ отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями (ст. 19.1 ТК РФ).

Вопрос: На практике при приеме на работу предлагают самостоятельно приобретать трудовые книжки, а за трудовые книжки, выданные работодателем, требуют внесения платы. Правомерно ли это?

Ответ: Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним изготавливаются ФГУП «Гознак». Работодатели приобретают их на основании договора, заключенного с данным предприятием либо через уполномоченных распространителей. Приобретение бланков работодателями или работниками самостоятельно в розничной торговой сети противоречит действующим правилам изготовления трудовых книжек и обеспечения ими работодателей (приказ Минфина РФ от 22.12.2003 г.).

Таким образом, работодатель вправе не принять к оформлению трудовую книжку, приобретенную работником самостоятельно в розничной торговле. Но он обязан обеспечить работника книжкой, вкладышем в нее.

При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша в нее работодатель взимает с него плату, включая НДС, размер которой определяется расходами на их приобретение (п. 47 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225).

Иногда работники отказываются приобретать у работодателя вкладыш в трудовую книжку. При этом сведения о работе продолжают вносить в раздел «сведения о награждениях», что противоречит правилам ведения данного кадрового документа и является основанием для административной ответственности виновных должностных лиц и работодателя (ст. 5.27 КоАП РФ).

Плата не взимается, когда старая трудовая книжка испорчена или утрачена по вине работодателя.

Вопрос: Работник был допущен к работе без оформления трудового договора. Вправе ли работодатель впоследствии включить в договор условие об испытании?

Ответ: Работодатель не вправе включить условие об испытании в трудовой договор после его заключения. Это можно сделать только в том случае, если до начала работы стороны заключили отдельное письменное соглашение об испытании в соответствии с ч. 2 ст. 70 ТК РФ.

Соответствующее правило предусмотрено в ТК РФ, однако на практике подобные соглашения маловероятны, если учесть, что при фактическом допущении к работе никакие специальные соглашения обычно не заключаются.

Устная договоренность сторон об испытании не является законным основанием для последующего включения этого условия в письменный трудовой договор. В таком случае работник считается принятым без испытания.

Вопрос: Как и чем должен работодатель мотивировать результат испытания при увольнении работника по ст. 71 ТК РФ?

Ответ: При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока, хотя бы в последний день срока испытания, расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не менее чем за три

дня до прекращения трудового договора. Несоблюдение указанного срока уведомления может послужить основанием для признания увольнения незаконным.

Письменное уведомление работника об увольнении по результатам испытания должно содержать конкретизированные причины, основания, обстоятельства, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

При этом следует иметь в виду, что такими причинами могут быть только факты, характеризующие деловые (профессионально-квалификационные) качества работника. Аттестация работника не является в данном случае обязательной. Дисциплинарные проступки не могут служить основанием увольнения по ст. 71 ТК РФ. Основания несоответствия деловых качеств работника поручаемой работе должны быть документально подтверждены или при необходимости доказываются показаниями свидетелей.

Суд в случае спора о законности увольнения вправе оценить обоснованность увольнения по фактам, указанным работодателем. При отсутствии обоснования или при признании его не соответствующим закону, не достаточным для увольнения, работник может быть восстановлен на прежней работе.

Вопрос: Можно ли продлить срок испытания в период действия трудового договора?

Ответ: Трудовое законодательство не предоставляет сторонам трудового договора права даже при взаимном соглашении продлевать срок испытания, установленный при приеме на работу. Этот вывод обусловлен формулировкой части первой ст. 70 ТК РФ, согласно которой испытание устанавливается «**при заключении трудового договора**».

Если стороны согласовали продление срока испытания, установленного при заключении трудового договора, и фактически работник продолжает исполнять трудовые функции по окончании первоначально установленного срока, он считается выдержавшим испытание, и его увольнение по ст. 71 ТК РФ не допускается.

Вопрос: В период испытания работник решил уволиться по собственному желанию. Можно ли это сделать?

Ответ: Закон не ограничивает право работника на увольнение в данном случае. В период испытания работник вправе уволиться по собственному желанию независимо от причины такого решения. При этом он должен предупредить об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ). В последний день работы работодатель должен по общим правилам произвести расчет (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ), то есть выплатить ему заработную плату за отработанное время и компенсацию за неиспользованные дни отпуска пропорционально отработанному времени (в том числе и за работу в первом месяце, если отработано более 15 дней).

Выходное пособие при увольнении по данному основанию (п. 3 ч. 1 ст. 77, ч. 4 ст. 71 ТК РФ) не выплачивается, если иное не предусмотрено условиями коллективного или трудового договора.

Вопрос: Можно ли изменить условия трудового договора по инициативе работника?

Ответ: По общим правилам трудового права изменение условий трудового договора возможно в порядке их установления – по соглашению сторон. Работник, желающий изменить условия трудового договора, вправе обратиться к работодателю с заявлением и обоснованием причины такой просьбы. Работодатель обязан изменить условия на основании заявления работника, если эта обязанность предусмотрена законом, например, по медицинскому заключению, для беременных женщин, женщин с детьми до 1,5 лет, родителей с детьми до 14 лет и др.

В остальных случаях это вопрос решается по соглашению сторон.

Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением к данному договору.

Вопрос: В каком случае работодатель вправе установить для всех работников режим неполного рабочего времени и как это оформляется?

Ответ: Основания и правила такого изменения условий трудового договора имеют целью обеспечить сохранение занятости работников в условиях сложного экономического положения. Наиболее активно такие условия применялись в период экономического кризиса 2006–2008 гг.

Неполное рабочее время для всех либо определенных категорий, групп работников вводится для предупреждения массового увольнения и сохранения рабочих мест по правилам ч. 5 ст. 74 ТК РФ. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях по социально-трудовым вопросам (ст. 82 ТК РФ). Если отраслевое соглашение не принято либо оно не предусматривает таких критериев, либо соглашение не распространяется на данного работодателя, используются признаки массового увольнения, указанные в Постановлении Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 (ред. от 24.12.2014) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

При этом введение неполного рабочего времени не должно подтверждаться актами, документами, расчетами, подтверждающими возможность массового увольнения работников.

Введение неполного рабочего времени в любом его варианте (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) оформляется приказом работодателя, в котором определяются все необходимые условия распорядка работы и срок, на который вводится такой вариант работы.

О введении неполного рабочего времени в порядке ч. 5 ст. 74 ТК РФ письменно уведомляется орган государственной службы занятости населения согласно ч. 2 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Привлечение к работе в дни, объявленные в этом случае выходными, производится по общим правилам ТК РФ. Оплата труда при неполном рабочем времени исчисляется пропорционально степени занятости, по выработке.

При наличии первичной профсоюзной организации такие решения принимаются с учетом мнения ее выборного органа. Неполное рабочее время вводится для всех или части работников. Условия его применения могут быть дифференцированы для групп работников. Срок введения такого распорядка работы – до 6 месяцев, при этом допускается неоднократное установление. Если работник или работники отказываются от продолжения работы при введении неполного рабочего времени, трудовой договор расторгается по правилам сокращения штатов, численности (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) с предоставлением всех гарантий и компенсаций.

Вопрос: В каком случае работодатель обязан перевести работника на легкий труд?

Ответ: Такая обязанность установлена законом в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет (ст. 254 ТК РФ). Работодатель обязан временно перевести беременную работницу на другую работу при представлении медицинского заключения о необходимости перевода и заявления о переводе в соответствии с условиями, указанными в медицинском заключении.

Женщины, имеющие детей до 1,5 лет, переводятся на основании заявления. Невозможность выполнения ими прежней работы документального подтверждения не требует.

Указанным категориям женщин при переводе на нижеоплачиваемую работу гарантируется сохранение среднего заработка по прежней работе, должности.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, при невозможности предоставления такой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Вопрос: Какую работу должен предлагать работодатель в случае отказа работника от продолжения работы при обоснованном изменении условий труда?

Ответ: По правилам ст. 74 ТК РФ работодатель вправе изменить условия труда работника, если это обусловлено изменениями в технике, технологии или организации труда. Работник вправе отказаться от работы на новых условиях и может быть уволен в связи с этим (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Однако такое увольнение допускается, если работнику до прекращения трудового договора в письменной форме была предложена иная имеющаяся у работодателя в данной местности вакантная должность (работа), соответствующая квалификации, другая вакантная работа, которую он может выполнять с учетом состояния своего здоровья. Либо предлагается работа в другой местности, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Предлагать вакантные должности (работы) работодатель

должен в течение всего двухмесячного или иного установленного законом срока уведомления об изменении условий труда.

Вопрос: В каких случаях можно расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон и как оформить такое соглашение?

Ответ: Трудовой договор по соглашению сторон может быть прекращен в любом случае и в любой момент трудового правоотношения. Инициатива такого увольнения может исходить от любой стороны, но основанием увольнения является соглашение сторон, если такое соглашение было достигнуто и оформлено соответствующим образом.

Договоренность сторон оформляется путем составления письменного соглашения о расторжении трудового договора, в котором указываются последний день работы и основание расторжения договора – п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон). В соглашение можно включить условия о выплатах работнику при увольнении, о предоставлении отпуска с последующим увольнением. Соглашение составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой остается у работодателя.

В отличие от увольнения по собственному желанию, отказ одной из сторон от увольнения по этому основанию не допускается. Аннулирование договоренности возможно только по взаимному согласию сторон, при этом специальное соглашение об аннулировании ранее достигнутой договоренности не оформляется, но увольнение не производится фактически.

Вопрос: Как уведомить работодателя об увольнении по собственному желанию?

Ответ: Согласно ст. 80 ТК РФ работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели или в иной срок установленный законом (за три дня, за один календарный месяц или хотя бы за день до увольнения, при невозможности продолжать работу).

По сложившейся практике такое уведомление имеет форму заявления. Предупредить работодателя об увольнении можно либо путем подачи заявления непосредственно руководителю организации, его уполномоченному представителю, либо путем направления цен-

ного письма с уведомлением и описью вложения; можно направить заявление телеграммой, заверенной почтовым отделением. Не является надлежащим уведомлением направление заявления по факсу, SMS-сообщением или в виде электронного письма, если работник не обладает правом электронной подписи.

В целях исключения споров о факте и дате подачи такого заявления его можно подать в двух экземплярах. Один экземпляр остается у работодателя, а второй – у работника с отметкой и росписью принявшего лица. Факт и дата подачи заявления также могут быть подтверждены свидетелями.

При направлении заявления почтовым отправлением срок предупреждения начинается отсчитываться со следующего дня после даты получения письма работодателем. По окончании срока предупреждения работник вправе не выходить на работу.

Вопрос: Как поступить работодателю, если работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, но после этого заболел и в последний день работы находится на больничном?

Ответ: Болезнь работника и иные периоды отсутствия на работе не приостанавливают течение срока предупреждения об увольнении по собственному желанию. Если срок предупреждения истекает в период нетрудоспособности, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в последний день работы, если работник не отозвал заявления об увольнении. Поскольку в этом случае невозможно выдать уволенному работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет, следует письменно уведомить его об увольнении и предложить получить трудовую книжку на руки (ст. 84 ТК РФ). Трудовая книжка в этом случае выдается в день обращения, а не полученная в день увольнения заработная плата должна быть выплачена на следующий рабочий день после предъявления требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Вопрос: Можно ли уволить беременную женщину в связи с истечением срока трудового договора?

Ответ: Работодатель по общему правилу не вправе уволить беременную женщину по истечении срока договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заяв-

лению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей беременность, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

Увольнение в связи с истечением срока трудового договора по окончании беременности возможно в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать об окончании беременности. Узнать об этом работодатель может только из соответствующего документа, например, выписки из истории болезни, подтверждающей факт окончания беременности, свидетельства о рождении ребенка (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение беременной женщины допускается, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможен перевод работницы с ее согласия на другую имеющуюся у работодателя и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу.

Вопрос: При рассмотрении кандидатур на увольнение в связи с сокращением штатов следует в первую очередь исключить из этого списка работников, пользующихся дополнительными гарантиями при увольнении по инициативе работодателя. В нашей организации работают подростки, пенсионеры, инвалиды. Можно ли их увольнять по данному основанию?

Ответ: Закон предусматривает довольно большой перечень дополнительных гарантий при увольнении по инициативе работодателя.

Эти гарантии делятся на две группы – исключающие право работодателя на увольнение (например, увольнение беременных женщин – ст. 261 ТК РФ) и требующие согласования увольнения с уполномоченными органами (например, увольнение работников в возрасте до 18 лет требует согласования с ГИТ и комиссией по делам несовершеннолетних – ст. 269 ТК РФ). Таким образом, увольнение подростков возможно с согласия указанных органов.

Дополнительных гарантий, запрещающих увольнение по инициативе работодателя пенсионеров и инвалидов, закон не устанавливает. Такие гарантии могут быть предусмотрены локальными актами работодателя.

Приложение 1

В _____ районный суд

Истец: _____

адрес: _____

Ответчик: _____

адрес: _____

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ
об обязанности работодателя заключить
с работником трудовой договор**

«__» ____ г. ответчик отказал мне в заключении трудового договора при поступлении на работу в должности ____ с окладом ____ рублей при следующих обстоятельствах: _____ (обстоятельства, доказательства, в том числе: ответчик сообщал о своих вакансиях в органы службы занятости, в газете, по радио, во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, вел с истцом переговоры о приеме на работу)

по следующим основаниям: _____
_____ (например, основания, носящие дискриминационный характер; отсутствие у истца регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя)

На основании ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом разъяснений пункта 10 (11) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» я обратился к ответчику с требованием заключить со мной трудовой договор при приеме на работу в должности _____ с окладом _____ (_____) рублей с «__» ____ г.

Ответчик мне не ответил (отказался добровольно исполнить мои требования, сославшись на) _____ .
(причины отказа)

На основании вышеизложенного и в соответствии со статьями 64, 391 Трудового кодекса РФ,

ПРОШУ:

Обязать ответчика заключить со мной трудовой договор для работы в должности _____ с окладом _____ (_____) рублей с «__» _____ г.

Приложения:

1. Копия искового заявления.
2. Копия отказа в приеме на работу (если имеется).
3. Копия требования в адрес ответчика.
4. Иные письменные доказательства.

Дата

Подпись

Приложение 2

В _____ районный суд

Истец: _____

адрес: _____

Ответчик: _____

адрес: _____

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ о взыскании заработной платы

Я работал с «__» _____ г. в должности _____
на _____

(наименование предприятия, организации).

«__» _____ 20__ г. я был уволен по собственному желанию (Приказ № __ от «__» _____ 20__ года).

За время моей работы задолженность по заработной плате по состоянию на «__» _____ 20__ года составила (указать сумму цифрами и прописью), которая до сих пор мне не выплачена.

Я обращался с заявлениями от «__» _____ 20__ г., от «__» _____ 20__ г. с просьбой выплатить задолженность по заработной плате, однако на мои заявления ответов не получил.

В соответствии со 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 день увольнения я находился на рабочем месте.

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

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации

от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

На основании изложенного и в соответствии со ст. 4, 127, 140, 236 ТК РФ,

ПРОШУ:

1. Взыскать с _____
наименование предприятия
задолженность по заработной плате за период «__» _____ 20__ г. по
«__» _____ 20__ г. в размере _____
_____.

(цифрами, прописью)

2. Взыскать с _____
наименование предприятия
компенсацию за несвоевременную выплату заработной пла-
ты за период «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. в размере
_____.

(цифрами, прописью)

3. Согласно пп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ освободить меня от упла-
ты государственной пошлины, по искам о взыскании заработной платы
и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений.

Приложения: (документальные подтверждения задолженности по
заработной плате, копия искового заявления для ответчика).

Дата

Подпись

**Пример приказа о введении неполного рабочего времени
ООО «Интеграл»**

№ _____ г. Саратов « ___ » _____ 20_ г.

В соответствии частью 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ в целях сохранения рабочих мест и предупреждения массового увольнения работников¹

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести с « _____ » _____ ... года для следующих работников Общества неполное рабочее время – трехдневную рабочую неделю (четырёхчасовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе).

№	Фамилия, имя, отчество	Работа, должность
1		
2		

2. Нерабочими (выходными) днями считать – субботу, воскресенье, понедельник, вторник.

3. Режим рабочего дня, установленный для работников, занятых в соответствии с настоящим приказом на условиях неполной рабочей недели, не изменяется.

4. Неполное рабочее время, предусмотренное пунктом 1 настоящего приказа, устанавливается на 3 (три) календарных месяца.

5. Оплата труда работников, занятых в соответствии с настоящим приказом на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с частью 2 ст. 93 ТК РФ пропорционально отработанному времени.

6. Работа на условиях, предусмотренных настоящим приказом, не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

¹ Профсоюзная организация в Обществе отсутствует.

7. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня, трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности (штата) работников).

При этом работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Директор

Петров В.Н.

**ПРИМЕР СОГЛАШЕНИЯ
о прекращении трудового договора**

г. Саратов

«___» _____ 20__ г.

(наименование предприятия, организации).

в лице директора (генерального директора) действующего
на основании Устава _____ от «___» _____ года,

(предприниматель без образования юридического лица)

именуемое (мый) в дальнейшем «**Работодатель**», с одной стороны, и

(Ф.И.О. полностью)

именуемый в дальнейшем «**Работник**», с другой стороны, заключи-
ли настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Предмет соглашения. Права и обязанности сторон.

1.1. Стороны в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 77
Трудового кодекса РФ согласны прекратить трудовой договор №__
от «___» _____ года.

1.2. Действие указанного в п.1.1 трудового договора по добро-
вольному и взаимному соглашению сторон прекращается «___»
_____ г.

Последний день работы (день увольнения) в соответствии с уста-
новленным режимом труда (Правилами внутреннего трудового рас-
порядка, графиком работы, должностной инструкцией, трудовым
договором): «___» _____ г.

1.3. Работодатель в соответствии со ст. 62, 140 Трудового кодекса
РФ обязан в последний день работы (день прекращения трудового
договора) выдать Работнику трудовую книжку с записью об уволь-
нении по ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, иные документы, связан-
ные с работой, выплатить все суммы, причитающиеся работнику.

При увольнении Работнику выплачиваются:

заработная плата за отработанный период времени;

компенсация за _____ календарных дней неиспользованного отпуска.

1.4. Работник вправе прекратить исполнение трудовых обязанностей после наступления даты, указанной в пункте 1.2 настоящего соглашения.

В период с момента заключения настоящего соглашения и до увольнения по соглашению сторон (п. 1.2) Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и пользуется всеми предусмотренными законом, локальными актами и трудовым договором правами.

1.5. Аннулирование настоящего соглашения о прекращении трудового договора и (или) изменение даты прекращения трудового договора допускается только по взаимному согласию сторон. Такое согласие оформляется письменным заявлением Работника с отметкой руководителя о согласии аннулировать данное соглашение или иным письменным документом, выражающим взаимное желание сторон продолжать трудовые отношения в соответствии с ранее заключенным трудовым договором.

1.6. Настоящее соглашение также аннулируется, если по истечении даты, указанной в пункте 1.2, увольнение не было произведено, трудовые отношения продолжаются, стороны не настаивают на их прекращении и работник фактически исполняет возложенные на него трудовые обязанности.

Реквизиты сторон:

Работник

Работодатель

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Саратовская государственная юридическая академия»**

Юридические клиники

г. Саратов:

ул. Чернышевского, д. 135, корп. 4а (Октябрьский район)
телефон для записи на прием: 8 (8452) 29-91-18

Молодежный проезд, д. 7, к. 112 (Ленинский район)
телефон для записи на прием: 8 (8452) 63-37-77
(Межрегиональный юридический институт)

ул. Осипова, д. 1 (Кировский район)
телефон для записи на прием: 8 (8452) 55-73-72 (доб. 126)
(Юридический институт правового администрирования)

г. Балаково:

ул. Красная Звезда, д. 8/2
телефон для записи на прием: 8 (8453) 46-48-38
(Балаковский филиал)

**Францифоров Андрей Юрьевич,
Абалдуев Владимир Александрович,
Ерёмин Виталий Валентинович**

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Информационно-практическое пособие

Корректор *Н. С. Добротворская*
Компьютерная верстка, обложка – *М. А. Шульпин*

Подписано в печать ???.2017 г. Формат 60x84 $\frac{1}{16}$.
Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс». Печать офсетная.
Усл. печ. л. 2,56. Уч.-изд. л. 1,8. Тираж 500 экз. Заказ ???.

Издательство

ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»
410028, г. Саратов, ул. Чернышевского, 135.

Отпечатано в типографии издательства

ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»,
410056, г. Саратов, ул. Вольская, 1.