



Самозанятых лиц в России все больше: число фрилансеров, зарабатывающих в Интернете, за последние 3 года выросло в 3,3 раза

Источник: «Payments» - Российская газета

Увольнение работников

№ 90. Включайте в текст уведомлений о введении режима неполного рабочего времени, рассылаемых работникам за 2 месяца, предупреждение: в случае отказа работать в таком режиме работник будет уволен по сокращению. Это исключит споры с уволенными работниками о том, что их не предупредили о сокращении¹. Напомним, что режим неполного рабочего времени может быть введен в целях сохранения рабочих мест в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь массовое увольнение работников².

№ 91. Работника, не вышедшего на работу в последний день срока действия срочного договора, можно уволить. Если вы этого не сделаете, а будете выяснять, почему он не вышел на работу, то срочный трудовой договор превратится в трудовой договор на неопределенный срок. И тогда вы не сможете уволить работника в связи с истечением срока договора. И вам придется искать другие основания для увольнения работника³.

№ 92. Не нужно проверять преимущественное право на оставление на работе, если работодатель сокращает все штатные единицы по одной должности или единственную должность, не имеющую аналогов. То есть не надо определять, у кого из работников более высокая производительность труда и квалификация. Преимущественное право нужно учитывать только в отношении работников, занимающих одинаковые должности, часть из которых сокращают.

№ 93. Нельзя продлевать срочный трудовой договор временного работника на период отпуска нескольких сотрудников. По окончании отпуска первого сотрудника временного работника нужно уволить. А затем нужно заключить с ним новый трудовой договор на время отпуска второго сотрудника.

№ 94. Наличие у работника образования более высокого уровня не всегда создает для него преимущества при сокращении. Можно сократить работника с высшим, но не профильным образованием, а оставить работника со средним специальным профильным образованием, поскольку он имеет более высокую квалификацию именно по конкретной профессии.

№ 95. Вахтовiku при увольнении нужно оплатить не использованные из-за увольнения дни междувахтового отдыха. Ведь такие дни были заработаны работником в период вахты до увольнения⁴.

№ 96. Учтите, что решение суда о восстановлении работника на работе после незаконного увольнения должно быть исполнено немедленно⁵. Для этого нужно не позднее рабочего дня, следующего за днем вынесения судом решения:

- отменить приказ об увольнении работника;
- допустить уволенного к выполнению прежних обязанностей;
- выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула⁶.

№ 97. День увольнения временной работницы в связи с выходом из отпуска по уходу за ребенком основной работницы зависит от того, как сформулировано условие о сроке в договоре с временной работницей⁷:

- если договор заключен на период временного отсутствия конкретного работника — днем увольнения (последним днем работы) временной работницы будет день, предшествующий дню выхода основной работницы из отпуска по уходу за ребенком;
- если договор прекращается с выходом на работу конкретного работника — днем увольнения временной работницы будет день выхода основной работницы из отпуска по уходу за ребенком.

В любом случае вы не обязаны предупреждать за 3 календарных дня временную работницу об увольнении.

№ 98. Если у двух сокращаемых работников производительность труда и квалификация равны, тогда преимущество остаться имеют социально незащищенные работники. Это, в частности, работники, не имеющие в семье других работников с самостоятельным заработком, работники, получившие в период работы у этого работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание. Если у сравниваемых работников одинаковые производительность и квалификация и нет преимущественного права, то работодатель решает, кого из них уволить⁸.

№ 99. Если сокращаемый работник не возражает, то с ним можно расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении. Однако при досрочном увольнении такому работнику придется выплатить компенсацию за досрочное увольнение сверх тех сумм, которые полагаются ему при сокращении⁹. Заметим, что для работодателя выплата компенсации за досрочное увольнение при сокращении невыгодна, ведь работник получит ее не за работу, а за согласие на увольнение до истечения срока предупреждения.

№ 100. По истечении первого месяца после сокращения (увольнения в связи с ликвидацией организации) бывшему работнику ничего не выплачивается, поскольку в день увольнения уже выплачено выходное пособие¹⁰. Средний заработок на период трудоустройства должен обеспечить уволенным работникам материальную поддержку после увольнения, при условии что они сразу не нашли другую работу. Поэтому за второй (третий — в отдельных случаях) месяц выплачивайте средний заработок только после того, как работник подтвердит, что еще не устроился на новое место работы.