III Межвузовская студенческая конференция в рамках проекта «Юрист от знаний к практике»

на тему:

«Вопросы трудового законодательства в работе юриста: от приема до увольнения»

Юрист 2.0
ЭКСПЕРТ В ОБЛАСТИ ПРАВА И ЮРИДИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

III Межвузовская студенческая конференция в рамках проекта «Юрист от знаний к практике» на тему: «Вопросы трудового законодательства в работе юриста: от приема до увольнения»

Разграничение оснований прекращения трудовых отношений в зависимости от вида договора

Вадим Пашкевич
ООО «Юридическая компания «ВЕРДИКТ»

Юрист 2.0 — эксперт в области права и юридической безопасности организации

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Вид договора

- гражданско-правовой договор (подряд, оказание услуг) – ГК;
- трудовой договор – ТК

Вид трудового договора

- бессрочный трудовой договор – все основания по ТК;
- срочный трудовой договор – все основания по ТК, кроме по желанию работника;
- контракт (вид СТД) – все основания по ТК, кроме по желанию работника + основания по Декрету № 29

Виды оснований увольнения

- общие – инициатива от любой стороны;
- по инициативе работника – ст. 40, 41 ТК;
- по инициативе нанимателя – ст. 42 ТК;
- не зависящие от воли сторон – ст. 44 ТК;
- особые – ст. 47, 257, 294, 301, 350 ТК, Декрет № 29

«Невиновные» основания (общий алгоритм) (1)

1) Подготовительный этап

- Только заявление работника:
  - предварительное испытание (для работника) (ст. 29 ТК);
  - по собственному желанию (ст. 40 ТК).
- Наступление обстоятельств, наличие подтверждающих документов:
  - соглашение сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК): заявление работника + виза нанимателя / уведомление нанимателя + согласие работника;
  - нарушение нанимателем законодательства о труде (ст. 41 ТК): подтверждение факта нарушения профсоюзом, департаментом государственной инспекции труда или судом;
  - несоответствие по состоянию здоровья (п. 2 ст. 42 ТК): медицинское заключение (МРЭК, ВКК);
  - основания, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК);
  - увольнение совместителя (ст. 340 ТК): принятие основного работника.

«Невиновные» основания (общий алгоритм) (2)

1) Подготовительный этап

- Выполнение нанимателем формальностей, установленных законодательством:
  - изменение СУТ (ст. 32 ТК): предупреждение за 7 дней, обоснованные производственные, организационные или экономические причины;
  - предварительное испытание (для нанимателя) (ст. 29 ТК): фиксация фактов нарушений, предупреждение за 3 дня или в день истечения срока;
  - ликвидация организации, сокращение численности или штата (п. 1 ст. 42 ТК): предложение другой работы, предупреждение за 2 месяца, уведомление службы занятости, предоставление дополнительного дня отдыха;
  - несоответствие в связи с недостаточной квалификацией (п. 3 ст. 42 ТК): аттестация.

«Невиновные» основания (общий алгоритм) (3)

2) Увольнение

- Если не уволен и продолжает работать – отношения продолжаются.
- Приказ и ознакомление с ним работника / акт об отказе.
- Запись в трудовую книжку
- Выдача трудовой книжки и окончательный расчет в день увольнения
- Выходное пособие:
  - 2-недельный средний заработок (п. 5 ч. 2 ст. 35, п. 2 и 3 ст. 42, п. 1 и 2 ст. 44 ТК);
  - 3-месячный средний заработок (расторжение контракта по вине нанимателя).

«Виновные» основания (общий алгоритм)

- Фиксация факта нарушения.
- Объяснение работника и подтверждающие документы / акт об отказе.
- Выяснение обстоятельств (дискредитирующие основания - акт о проведении проверки допущенных нарушений).
- Соблюдение сроков (дисциплинарные увольнения – п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, п. 1 и 5-1 статьи 47 ТК).
- Приказ и ознакомление с ним работника / акт об отказе.

Гарантии при увольнении по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК)

- Предложить другую работу (п. 1, кроме ликвидации организации или филиала, п. 2, 3 ст. 42 ТК).
- Нельзя уволить, если работник на больничном (кроме п. 6 ст. 42 ТК) или в отпуске, кроме ликвидации организации или филиала.
- Уведомление профсоюза за 2 недели (кроме п. 2 и 7 ст. 42 ТК). Если срок не соблюден и нет других оснований для восстановления – изменение даты увольнения.
- С согласия профсоюза, если предусмотрено КД.
- Дополнительная гарантия работникам, имеющим семейные обязанности.

Особое внимание (1)

- Лица, обязанные возмещать расходы государства по содержанию детей. Можно уволить по п. 1 (кроме сокращения численности или штата), 2, 8 ст. 42, п. 1, 2, 5, 6 ст. 44 и п. 2, 4 ст. 47 ТК, а также при трудоустройстве у другого нанимателя с более высоким уровнем зарплаты с согласия органа по труду и занятости.
- Осужденные на исправительных работах. Нельзя уволить по соглашению сторон и желанию работника без разрешения уголовно-исполнительной инспекции.
- Молодые специалисты. Можно уволить по п. 4 ст. 35, ст. 41 ТК, п. 1, 2, 4 - 9 ст. 42, п. 1 - 3, 5 - 7 ст. 44, п. 2 - 7 ст. 47, ТК, в случае перераспределения, зачисления в УО на обучение в дневной форме для получения образования более высокого уровня.

Особое внимание (2)

- Работники до 18 лет. Увольнение по п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42 ТК с согласия, а по п. 4, 5, 7 - 9 ст. 42 и п. 2 и 3 ст. 44 ТК - после уведомления за 2 недели районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.
- Инвалиды. Имеют преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штатов. Нельзя уволить по инициативе нанимателя инвалида, проходящего реабилитацию в соответствующих организациях.
- Беременные женщины, женщины с детьми до 3 лет, одинокие матери с детьми от 3 до 14 лет (детьми-инвалидами до 18 лет), работающие отцы, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком или воспитывающие детей без матери. Нельзя уволить по инициативе нанимателя, кроме ликвидации организации или филиала, п. 4, 5, 7 - 9 ст. 42 и ст. 47 ТК.

Соглашение сторон

- Соглашение = волеизъявление + определить дату.
- Нельзя отозвать заявление / уведомление в одностороннем порядке.
- Можно уволить беременную женщину, женщину с ребенком до 3 лет, во время нахождения работника на больничном / в отпуске.
- Не применяется к некоторым категориям.

По желанию работника

- Действительная воля работника.
  Но правомерно, если по собственному желанию увольняют вместо увольнения по виновному основанию.
- Уведомить за месяц (раньше – по соглашению или если установлено КД).
- Может отозвать заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому наниматель не может отказать в трудоустройстве (ст. 16 ТК).
- Если не уволен и продолжает работать – отношения продолжаются.
- Не применяется к некоторым категориям.

Истечение срока договора

- Контракт – обязательное продление с беременными женщинами, женщинами с детьми до 5 лет, работниками предпенсионного возраста.
- Контракт – уведомить за месяц.
- Уволить в последний день срока.
- Если не уволен и продолжает работать – отношения продолжаются, но СТД/контракт трансформируется в БТД.

Благодарю за внимание.

ООО «Юридическая компания «ВЕРДИКТ»

+ 375 17 2048869

+ 375 29 1148869

info@verdict.by