

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН

- ♦ Трудовые взаимоотношения работника с работодателем в сложных производственных условиях
- ♦ Особенности применения труда женщин, подростков, инвалидов, надомников
- ♦ Работа в сложных климатических условиях
- ♦ Льготы и компенсации

Борис Алексеевич Чижов
Особенности применения
трудового законодательства
для отдельных
категорий граждан

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=3134225

*Особенности применения трудового законодательства для отдельных
категорий граждан: Юстицинформ; М.; 2010
ISBN 978-5-7205-1060-2*

Аннотация

В предлагаемой читателям книге содержатся ответы на наиболее часто встречающиеся вопросы граждан, попавших в кризисную ситуацию с работой, а также рассматриваются вопросы предоставления льгот и компенсаций как отдельным категориям работников, так и лицам, работающим в некоторых специфических условиях труда, в свете введенного в действие с 1 февраля 2002 г. Трудового кодекса РФ и последующих изменений и дополнений к нему. Книга предназначена для практических работников кадровых служб предприятий и организаций независимо от их форм собственности. Она может быть полезна при обучении студентов учреждений среднего специального и высшего профессионального обучения,

повышении квалификации работников, а также всем другим лицам, интересующимся трудовым законодательством.

Содержание

Введение	5
Часть 1	9
Простой	15
Отпуск без сохранения заработной платы	17
Режим неполного рабочего времени	18
Увольнение работников по сокращению численности	21
Действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников	22
Соблюдение преимущественного права на оставление на работе	24
Письменное предупреждение работника за два месяца о его увольнении	27
Предложение другой работы	29
Участие выборного органа первичной профсоюзной организации	31
Увольнение работника «по собственному желанию»	32
Конец ознакомительного фрагмента.	33

Борис Алексеевич Чижов

Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан

Введение

Свыше восьми лет прошло с того времени, как был принят и с 1 февраля 2002 г. введен в действие Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Этот Кодекс является четвертым по счету основополагающим нормативным документом трудового права в Российской Федерации за более чем 90 лет.

В царское время до советского периода не существовало трудового законодательства как самостоятельной отрасли права, хотя в то время действовали отдельные фабричные нормативные документы о промышленном труде.

Первый Кодекс законов о труде (КЗоТ) был принят в

1918 г., вскоре после революции. Именно с его принятием в России появилась самостоятельная отрасль трудового права, регулирующего трудовые взаимоотношения. Просуществовал он недолго, и уже в 1922 г. был принят второй КЗоТ. Некоторые его основные компенсационные положения (повышенная оплата за работу в выходные, праздничные дни, сверхурочно, ночью и др.) в той или иной мере применяются в наши дни. Этот КЗоТ действовал около 50 лет и сыграл значительную роль в развитии трудового права как бывшего СССР в целом, входивших в его состав союзных республик, так и международного права при принятии конвенций и рекомендаций МОТ по трудовым вопросам.

Третий КЗоТ Российской Федерации вступил в силу с 1 апреля 1971 г. Действовал он почти 30 лет, но в него достаточно часто вносились изменения и дополнения. Самые значительные изменения были внесены в 1992 г. (редакция КЗоТ от 25 сентября 1992 г.), когда Российская Федерация перешла на принципы рыночной экономики, что потребовало внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство. Этот КЗоТ закрепил полномочия трудовых коллективов, расширил права профсоюзов и гарантии работникам.

Новый ТК РФ в значительной мере (70–75 %) сохранил нормы КЗоТ РФ и при этом создал немало новых норм, которые отвечают как реальности сегодняшнего дня, так и перспективам развития трудового законодательства на будущее.

В процессе применения ТК РФ выявились некоторые недостатки, выраженные, в частности, в неоднозначности толкования отдельных его позиций.

Со дня начала действия и до настоящего времени текст ТК РФ был неоднократно трансформирован. Наиболее существенные изменения и дополнения к ТК РФ были внесены Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

В настоящее время граждане обеспокоены негативной ситуацией во взаимоотношениях между работниками и работодателями в связи с начавшейся в конце 2008 г. кризисной ситуацией в стране.

Следует также отметить, что трудовое законодательство многообразно, оно содержит ряд ограничений при привлечении к трудовой деятельности отдельных категорий граждан (женщин, подростков, инвалидов, совместителей), устанавливает льготы и компенсации при работе в различных условиях труда (тяжелые, вредные, опасные и с особыми климатическими условиями), определяет особенности профессиональных условий труда (работники транспорта) и различного рода работ (надомная, временная, сезонная, вахтовая).

Некоторые из названных особенностей применения тру-

дового законодательства для отдельных категорий граждан в определенных условиях их трудовой деятельности будут рассмотрены в данной книге.

Часть 1

ТРУДОВЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Второй год отмечаются достаточно частые случаи, когда недобросовестные работодатели принуждают работников к увольнению или расторгают с ними трудовые договоры с нарушением норм трудового законодательства, длительно задерживают выплату причитающейся заработной платы, а то и просто отказываются ее выплачивать, неправильно оформляют трудовые договоры или вовсе этого не делают, не выдают работникам необходимые справки, необоснованно отказывают в приеме на работу, отмечаются и многие другие нарушения трудового законодательства со стороны работодателей.

В связи с этим у работников возникают многочисленные вопросы, на которые мы ответим.

1. Куда и как следует обращаться работнику за восстановлением его нарушенных трудовых прав?

В соответствии со ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Федеральная инспекция труда проводит государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, работник, в отношении которого, по его мнению, работодателем нарушены нормы трудового права, вправе самостоятельно обратиться непосредственно в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя с целью проведения проверки правильности применения трудового законодательства.

Почтовые и электронные адреса, а также справочные телефоны государственных инспекций труда, находящихся в субъектах Российской Федерации, размещены на сайте Ро-

труда www.rostrud.info.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы гражданином соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации (в Роструд) и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

Следует отметить, что внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Таким образом, при нарушении работодателем трудового законодательства работник с целью защиты своих трудовых прав может обращаться:

в государственную инспекцию труда;

в суд;

в прокуратуру.

2. При ухудшении финансового состояния предприятия и организации вынуждены сокращать объемы производства товаров и предоставления услуг, что неизменно приводит к сокращению численности или штата работников, а в отдельных случаях и ликвидации организаций. Это влечет увольнение работников и необходимость поиска ими подходящей работы.

Куда и как следует обращаться уволенному работнику по вопросу трудоустройства?

В соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

При этом указанным Законом предусмотрено право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информации в органах службы занятости.

Таким образом, если работник не смог самостоятельно найти подходящую работу, он вправе с целью подбора подходящей вакансии, как в своем регионе, так и за его пределами, обратиться в службу занятости населения по месту жи-

тельства.

Служба занятости населения обязана оказать все возможное содействие в решении данного вопроса.

Кроме того, претенденту на вакантную должность следует иметь в виду, что в интернете на портале Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) **действует** сайт «Работа в России», где каждый **желающий** может подобрать себе подходящую вакансию.

На сайте размещена информация из регионов Российской Федерации по имеющимся вакансиям с указанием требований к претендентам и размерам заработной платы. На них можно направить свое резюме.

3. Общих рецептов, как поступить в условиях кризиса работодателю с персоналом, не существует. Все зависит от степени его влияния на финансовое состояние организации. При краткосрочном финансовом кризисе, вызванном, например, внешними причинами (недопоставка продукции, задержка сроков поставки), важно и можно сохранить кадровый потенциал работников.

Какие меры может принять работодатель для сохранения кадрового потенциала организации?

Зачастую работодатели стремятся, в надежде на улучшение ситуации, различными способами сохранить кадровый потенциал работников.

Для этого работодатели прибегают к следующим действиям:

приостанавливают прием на работу новых работников;
объявляют простой;
отправляют работников в вынужденные отпуска;
вводят режим неполного рабочего времени.

Простой

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада). Статья 157 ТК РФ предусматривает нижший предел размера среднего заработка или ставки для оплаты простоя. Фактический заработок работника в этом случае прямо связан с продолжительностью простоя. Если он длится несколько часов, но менее полного рабочего дня, то за каждый час простоя работнику полагается оплата из расчета не менее $\frac{2}{3}$ среднего часового заработка или часовой тарифной ставки по присвоенному ему разряду. Очевидно, простой, длящийся полный рабочий день, должен быть оплачен в размере не ниже $\frac{2}{3}$ среднего дневного заработка или дневной тарифной ставки по установленному работнику разряду. Размер оплаты времени простоя не по вине работника, предупредившего работодателя о его начале, может быть и более высоким, если это предусмотрено в коллективном договоре или в трудовом договоре с данным работником.

Вынужденная приостановка работы организации либо отдельных ее структурных подразделений в связи с тяжелым финансовым положением, нехваткой сырья, комплектующей продукции и иными, не зависящими от работников причинами, влечет прекращение работы, т. е. простой всего трудо-

вого коллектива либо его части.

Как в этом случае решается вопрос об оплате? Постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» предусмотрено, что при кратковременном снижении объемов производства разрешается предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы. Данное положение адресовано работодателю. Однако это вовсе не означает, что работник, которому такой отпуск предложен, обязан его использовать.

Отпуск без сохранения заработной платы

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит нормы, обязывающей работников находиться в период простоя предприятия в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы. Если работник не дает согласия на такой отпуск и работодатель продолжает с ним трудовое правоотношение, несмотря на то, что не может обеспечить его работой, время простоя не по вине работника должно оплачиваться в размере не ниже предусмотренного ст. 157 ТК РФ.

Поскольку простой, как правило, приносит организации определенные убытки (работник не выполняет свою трудовую функцию, но при этом, хотя и меньшая, но оплата ему производится), некоторые работодатели пытаются по собственной инициативе отправить работников в отпуск без сохранения заработной платы.

Трудовым законодательством предусмотрено, что отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Работодателям не предоставлено право по собственной инициативе направлять в такой отпуск работников. Такой способ сохранения кадрового потенциала будет являться грубым нарушением норм трудового законодательства.

Режим неполного рабочего времени

В соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

В случае, если указанные причины могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной ра-

бочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Следует отметить, что работник при принятии решения должен четко себе представлять, что его согласие на продолжение работы на условиях неполного рабочего времени повлечет значительное снижение заработка (в зависимости от продолжительности рабочего времени), и, как следствие, в случае увольнения работника средний заработок для выплаты выходного пособия и выплат на период трудоустройства будет определяться исходя из низкой заработной платы.

4. В случае если преодолеть кризис организации не под силу, как правило, принимается решение об увольнении.

Какие способы увольнения работников предусмотрены трудовым законодательством?

Сокращение численности или штата работников является одним из оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Это установлено ст. 81 ТК РФ.

При этом нередко встречаются ситуации, когда работодатель, не желая применять процедуру сокращения численности или штата работников организации в условиях дефицита времени и финансовых средств, пытается найти другие спо-

собы увольнения работников, в том числе:

по собственному желанию;

по соглашению сторон;

по результатам аттестации.

Увольнение работников по сокращению численности

Для расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 81 ТК РФ как сокращение численности или штата работников организации, необходимо одновременное выполнение работодателем следующих условий:

- действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников;

- соблюдение преимущественного права на оставление на работе;

- письменное предупреждение работника за два месяца о его увольнении;

- предложение другой работы;

- участие выборного органа первичной профсоюзной организации.

Теперь рассмотрим подробнее эти условия и их выполнение.

Действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников

Иногда работодатели, используя предусмотренную трудовым законодательством возможность сокращения численности своих работников, пытаются избавиться от неугодных им работников.

Однако при этом они «забывают», что сокращению подлежит не конкретный человек, а должность, на которой он работает.

На практике встречаются случаи, когда некоторые работодатели идут на фиктивное сокращение должности, т. е. увольняют работника, а потом вводят новое штатное расписание, в котором вновь появляется ранее сокращенная должность.

Такое действие работодателя чревато негативными для него последствиями и судебными разбирательствами, так как уволенный работник может узнать о таком поступке работодателя и обратиться в государственную инспекцию труда или в суд за защитой своих прав.

Скорее всего, суд примет решение в пользу работника.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ по делам о восстановлении на работе работник имеет право подать заявление в районный суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Исходя из этого, в течение этого срока после сокращения численности или штата работников работодатель фактически не может вводить у себя в организации новые штатные единицы.

Соблюдение преимущественного права на оставление на работе

Расторжение трудового договора при сокращении численности штата работников возможно лишь при условии, что работник не имеет преимущественного права на оставление на работе. Это предусматривает ст. 179 ТК РФ.

По общему правилу привилегированное положение сохраняется за работниками с более высокой производительностью труда и квалификацией. Трудовое законодательство считает, что такие работники являются более ценными для организации и уволить их по сокращению можно только в последнюю очередь.

При равной производительности труда и квалификации работников предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным лицам, на содержании которых находятся два и более иждивенца (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Трудовое законодательство устанавливает несколько категорий работников, которые не могут быть уволены по сокращению штата. К ним относятся беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), и другие лица, воспитывающие указанных детей без матери. Это предусмотрено ст. 261 ТК РФ.

Статьей 269 ТК РФ установлено, что увольнение в связи с сокращением штата работника в возрасте до 18 лет, помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата отдельными законодательными актами также предусмотрено, например, для:

граждан, получивших суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (п. 10 ст. 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

супруги военнослужащего гражданина (п. 6 ст. 10 Федерального закона 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы (п. 1 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

граждан, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалидов вследствие чернобыльской катастрофы (п. 7 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

должностных лиц и граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе (ст. 21 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»);

работников из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (п. 6 ст. 9 Федерального Закона от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»);

Письменное предупреждение работника за два месяца о его увольнении

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Такой порядок установлен ч. 2 ст. 180 ТК РФ.

На практике работнику выдается письменное предупреждение в двух экземплярах. Один экземпляр работник подписывает и отдает работодателю, а другой хранит у себя.

Трудовым законодательством установлен только минимальный срок предупреждения (два месяца). Исходя из этого, работодатель вправе предупредить работника и за больший промежуток времени (например, за три, четыре месяца и более).

Указанная статья содержит также норму, согласно которой работодатель может предложить работнику (письменно) расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка за время, оставшееся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если работник даст свое письменное согласие, то в этом

случае ему выплачивается указанная выше дополнительная компенсация; за работником также сохраняются выплаты, предусмотренные ст. 178 ТК РФ. Ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, и 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.

Для некоторых категорий работников установлены иные сроки предупреждения о предстоящем увольнении. В частности, работники, заключившие трудовые договоры на срок до двух месяцев, должны быть предупреждены о предстоящем увольнении в срок не менее чем за три календарных дня, а сезонные работники должны быть предупреждены не менее чем за 7 календарных дней.

Предложение другой работы

При увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

При этом ч. 3 ст. 81 ТК РФ определяет, что увольнение по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Следует также отметить, что согласно п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при решении вопроса о переводе работника на другую работу работодателю необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При подобном увольнении работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности либо в других

местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Невыполнение работодателем обязанности по предоставлению другой подходящей для сотрудника работы является нарушением порядка увольнения и влечет восстановление последнего на работе в прежней должности.

Участие выборного органа первичной профсоюзной организации

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Увольнение работника «по собственному желанию»

На практике встречаются случаи, когда недобросовестные работодатели предлагают работникам подавать заявления и увольняться «по собственному желанию» на основании ст. 80 ТК РФ.

Нередко работодатели принуждают писать такие заявления, прибегая к методам давления на работников, а то и прямых угроз об увольнении «по статье».

Подать такое заявление об увольнении работник, конечно, вправе, но при этом он должен себе четко представлять, что в этом случае практически всех льгот и компенсаций (по сравнению с увольнением по сокращению численности) он лишается.

Если работник написал заявление и уволился по собственному желанию, то впоследствии доказать в суде, что работодатель принудил его к этому будет весьма проблематично, так как работодатель письменных угроз, конечно, не оставит, а от принуждения работника откажется.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.