**Вопросы по применению трудового законодательства, поступившие до и во время публичных обсуждений правоприменительной практики**

**за 2 квартал 2018 года и ответы на них.**

**1. Вопрос: Работник восстановлен на работе в связи с незаконным увольнением. Как пра­вильно оформить восстановление? Следует ли заключать с работником новый трудовой договор на тех же условиях?**

**Ответ:**На следующий день после получения решения работодатель обязан издать приказ о восстановлении работника на прежней работе.

Необходимости в заключении нового трудового до­говора нет, поскольку в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе, трудовые отношения между работни­ком и работодателем восстанавливаются, трудовой договор считается не расторгнутым (ст. 394 ТК РФ). В этом случае решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит незамедлительному исполнению (ст. 396 ТК РФ, п. 2 ст. 206, ст. 211 ГПК РФ). Восстановление будет считаться исполненным, если работник фактически приступил к выполнению прежних трудовых обязанностей и приказ о его увольнении от менен (п. 1 ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ). Кроме того, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок вследствие незаконного лишения его возможности трудиться (ст. ст. 234, 394 ТК РФ).

**2. Вопрос: Сотрудник работает в нашей орга­низации на основной должности электромонтажни­ком. Можно ли оформить его по совместительству на должность системного администратора и начальника электролаборатории?**

**Ответ:**Да, можно. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основ­ной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее со­вместительство). Порядок работы по совместительству установлен в ст. 60.1 Трудового кодекса РФ.

Также работник может совмещать профессии (долж­ности) без освобождения от работы, определенной тру­довым договором (ст. 60.2 ТК РФ). Под совмещением понимается дополнительная работа у одного и того же работодателя по другой профессии (должности). Напри­мер, наряду со своими непосредственными обязанностя­ми электромонтажник исполняет обязанности систем­ного администратора и начальника электролаборатории. Это возможно с его письменного согласия. Совмещение профессий (должностей) предполагает, что работнику поручают выполнение в течение установленной про­должительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанав­ливаются работодателем с письменного согласия работ­ника.

Ограничений по количеству совмещаемых должно­стей Трудовым кодексом РФ не установлено.

**3. Вопрос: Организация отправила на обучение сотрудников и заключила дополнительные соглашения о возмещении затрат на обучение в случае их увольнения без уважительных причин. Правомерно ли это?**

**Ответ:**Работодатель имеет право на включение в трудовой договор условия об обязанности работника от­работать после обучения не менее установленного дого­вором срока, если это обучение производилось за счет работодателя (ст. 57 ТК РФ). Затраты работодателя на обучение работника, возмещаемые работником в случае увольнения без уважительных причин до истечения сро­ка, обусловленного трудовым договором или соглашени­ем об обучении, исчисляются пропорционально факти­чески не отработанному после окончания обучения вре­мени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

Обязанность возместить расходы по обучению воз­никает тогда, когда работник уволился без уважительной причины. Если же работник увольняется пусть и по соб­ственному желанию, но подтверждает свое увольнение уважительностью причин, работодатель не вправе тре­бовать возмещения понесенных им затрат на обучение. Действующее трудовое законодательство не содержит исчерпывающего перечня уважительных причин до­срочного расторжения трудового договора. Поэтому вопрос о том, является указанная работником причина уважительной или нет, решается в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств.

**4. Вопрос: Как перевести работника на срочный трудовой договор? На какой срок заключается срочный трудовой договор, если работник выполняет основную функцию? Могут ли срочные трудовые договоры заключаться повторно?**

**Ответ:**Согласно ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанно­стей отсутствующего работника, за которым в соот­ветствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ и в других случаях.

В связи с изменениями, внесенными в ТК РФ, воз­никают вопросы о том, каким образом "перевести" уже принятых работников (например, пенсионеров) на срочные трудовые договоры. Сделать это невозможно по следующим причинам. Во-первых, ситуация, когда работник якобы выражает желание установить срок в ранее заключенном бессрочном трудовом договоре, вряд ли может иметь место. Установление срока трудо­вого договора - это и установление особого порядка его расторжения. Работник, принятый на неопределенный срок, не нуждается в этом, он может прекратить договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Что касается пенсионеров, то правило о двухнедельном сроке предупреждения для них вообще не является обязательным и они могут уволиться в любой момент.

Во-вторых, если работник уже был принят по трудовому договору на неопределенный срок, то согласно такому договору работодатель обязался предоставлять ему работу по обусловленной трудовой функции на весь этот срок. Если работодатель не может обеспечить работой, то трудовое законодательство предусматривает для работников ряд гарантий:

-   оплата времени простоя по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ);

-   оплата труда при невыполнении норм труда по вине работодателя (ч. 1 ст. 155 ТК РФ);

-  увольнение по сокращению штата с выплатой вы­ходных пособий (ст. ст. 178, 180 ТК РФ) и т.д.

Уход от гарантий путем уменьшения или установления срока действия договора незаконен.

Таким образом, установить срок в трудовом договоре, который изначально был заключен на неопределенный срок, посредством подписания дополнительного соглашения невозможно.

Именно такая невозможность служит гарантией против массовых злоупотреблений со стороны работодателя, поскольку ситуации, когда работник действительно согласен на срочный трудовой договор, на практике встречаются редко.

Многократное перезаключение непродолжительных срочных трудовых договоров может быть приравнено (с учетом обстоятельств каждого дела) к заключению бессрочного трудового договора. Например, совершенно неоправданным будет заключение двенадцати трудовых договоров за год сроком на один месяц. В отдельных случаях заключение трудовых договоров сроком на один год может быть расценено таким же образом.

**5. Вопрос: Сотрудник уволился с основного ме­ста работы и написал заявление с просьбой оставить его в данной организации внешним совместителем. Как правильно его оформить?**

**Ответ:**На основании заявления сотрудника необхо­димо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором следует указать, что работа будет выполняться на условиях совместительства. На этом основании должен быть издан соответствующий приказ (ст. 60.1, абз. 4 ст. 282 ТК РФ).

**6. Вопрос: Объясните пожалуйста какими льго­тами пользуются доноры и как оплачивается донор­ство (отпуска и больничные листы)? В нашем цехе 4 донора, но прав своих мы не знаем.**

**Ответ:**В соответствии Федеральным законом "О донорстве крови и ее компонентов" и ст. 186 ТК РФ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день свя­занного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В том случае, когда по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или не­рабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день от­дыха. Этот день работник может использовать по своему усмотрению, заранее предупредив работодателя. Напри­мер, он может быть присоединен к ежегодному оплачи­ваемому отпуску или использован в другое время в тече­ние календарного года после дня сдачи крови и ее компо­нентов. За работником сохраняется средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Донору, сдавшему в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном 2 макси­мально допустимым дозам, в течение года пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболе­ваний выплачивается в размере полного заработка неза­висимо от трудового стажа и обеспечивается первоочередное выделение по месту работы льготных путевок для санаторно-курортного лечения.

Граждане, награжденные знаком "Почетный донор России", имеют право на первоочередное приобретение по месту работы льготных путевок для санаторно-ку­рортного лечения, предоставление ежегодного оплачи­ваемого отпуска в удобное для них время года, ежегод­ную денежную выплату в размере 6 тыс. руб. в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

**7.** **Вопрос: Какие инстанции и в какие сроки работодатель должен информировать о принятых  
решениях по сокращению численности или штата работников?**

**Ответ:**О сокращении численности или штата работников работодатель обязан уведомить письменно органы службы занятости и выборный орган первичной профсоюзной организации за два месяца до 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.

**8.** **Вопрос: Что понимается под «началом проведения соответствующих мероприятий» при проведении процедуры сокращения численности или штата работников?**

**Ответ:**Моментом начала проведения "соответствующих мероприятий", исходя из позиции Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 г. № 201 -, следует считать дату расторжения с работниками трудовых договоров.

**9.** **Вопрос: Каковы критерии массового увольнения работников?**

**Ответ: В**соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ крите­рии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

**В**п. 5.2. Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта указано, что критерием массового увольнения работников при сокращении чис­ленности или штата является увольнение 5 и более про­центов работников Организации, филиала, иного струк­турного подразделения в течение 90 календарных дней.

**10.** **Вопрос: За два месяца до сокращения штата организации работодатель предупредил работника о предстоящем увольнении. На следующий день после данного предупреждения работник подал работодателю заявление об увольнении до истечения срока предупреждения и попросил выплатить ему дополнительную денежную компенсацию. Обязан ли работодатель уволить работника в связи с сокращением численности штата до истечения срока предупреждения и выплатить ему данную компенсацию?**

**Ответ: В**ч. 3 ст. 180 ТК РФ установлено, что рабо­тодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух­месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, ис­численного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Необходимо отметить, что указанными положения­ми ТК РФ прямо не определено, от кого может исходить инициатива расторжения трудового договора до истече­ния двухмесячного срока. Необходимыми требованиями являются письменное согласие работника и соответ­ствующее решение работодателя, так как досрочное рас­торжение трудового договора в данном случае является правом, а не обязанностью работодателя.

Таким образом, инициатива досрочного расторже­ния трудового договора может исходить не только от работодателя, но и от работника. Принятие решения о досрочном расторжении трудового договора зависит от усмотрения работодателя.

**11.** **Вопрос: Обучаюсь заочно в ВУЗе. При совпадении основного оплачиваемого отпуска и дополнительного учебного, обоснованного справкой-вызовом из университета, обязан ли работодатель "сдвинуть" основной отпуск (или оставшиеся от него дни)на период учебного?**

**Ответ:**Трудовой кодекс РФ (ст. 177) не обязывает работодателя продлевать ежегодный оплачиваемый от­пуск на период учебного отпуска. Однако по письменному заявлению работника работодатель может прервать его ежегодный оплачиваемый отпуск и предоставить до­полнительный учебный отпуск, а к учебному отпуску можно присоединить оставшиеся дни ежегодного оплачиваемого отпуска.