

Нельзя изменить трудовую функцию работника в одностороннем порядке

Некоторые условия работодатель вправе изменить, если причина этого — реорганизация производства, внедрение новых технологий и пр. Но изменение в одностороннем порядке трудовой функции работника по инициативе работодателя закон не предусматривает.

Суды уже пришли к мнению, что не всякий пересмотр обязанностей, оговоренных должностной инструкцией, является изменением трудовой функции работника. Это зависит от сути изменений. В судебной практике закрепился подход, когда изменение круга трудовых обязанностей по инициативе работодателя при неизменной сути порученной работы, признают изменением условий, но не изменением трудовой функции работника.

Поэтому за работодателем признают право изменить условия трудового договора как по соглашению с работником, так и в порядке ст. 74 ТК РФ. При этом о грядущих изменениях работника нужно предупредить в установленном порядке – за два месяца. Если изменились обязанности и должность была переименована, но основной функционал и вид порученной работы остался прежним, изменением трудовой функции это тоже не признается.

Старший помощник межрайонного прокурора

А.С. Баранов

Согласовано:

Межрайонный прокурор

советник юстиции

А.С. Новоселов

Документы, которые работодатель обязан выдать при увольнении

Есть семь документов, которые сотрудник должен получить от работодателя в последний день работы, даже если он их не запрашивал. Так требует закон.

Выписка из раздела 3 формы расчета по страховым взносам. Выдавать сотруднику при увольнении выписку из раздела 3 «Персонифицированные сведения о застрахованных лицах» расчета по страховым взносам требует п. 4 ст. 11 Закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Форма СЗВ-СТАЖ. Еще один документ, который организация обязана выдать работнику при увольнении — сведения о страховом стаже по форме СЗВ-СТАЖ, п. 4 ст. 11 Закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ.

Форма СЗВ-М. Выписку из формы СЗВ-М нужно выдавать всем работникам при увольнении. Она понадобится сотруднику, чтобы подтвердить страховой стаж.

Справка о сумме заработка за два года. В день увольнения работодатель обязан выдать сотруднику справку о сумме заработка за два года работы, п. 3 ч. 2 ст. 4.1. Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Трудовая книжка. Весь 2020-й при увольнении сотрудников как и прежде выдаются бумажные трудовые книжки. Выдать трудовую книжку в соответствии с ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ необходимо в день увольнения сотрудника,

Расчетный листок. Закон не содержит прямого требования выдавать сотруднику расчетный листок при увольнении. Однако сделать это надо обязательно, так как работодатель должен выдавать расчетный листок при каждой выплате заработной платы согласно ст. 136 ТК РФ.

Выписка из формы ДСВ-3. Такую выписку работодатель должен выдать не всем сотрудникам при увольнении, а лишь тем, за которых компания перечисляет дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию. Такие взносы могут быть выплачены как за счет работодателя, так и за счет сотрудника, если он написал соответствующее заявление.

Старший помощник межрайонного прокурора

А.С. Баранов

Согласовано:

Межрайонный прокурор

советник юстиции

А.С. Новоселов

Какие гарантии предоставляются сотрудницам с детьми?

Согласно ст. 262.2 ТК РФ сотрудницам, у которых три и более ребенка в возрасте до 12 лет, работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время.

В соответствии со ст. 262 ТК РФ сотруднице с ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет работодатель обязан предоставить четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Закон защищает от переработок сотрудницу, у которой есть ребенок в возрасте до трех лет или которая без помощи супруга воспитывает ребенка в возрасте до пяти лет. Работодатель может привлечь их к работе в выходные дни, ночное время, а также сверхурочно, только если письменно согласятся. Такая же гарантия есть и у женщины с ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет.

Старший помощник межрайонного прокурора

А.С. Баранов

Согласовано:

Межрайонный прокурор

советник юстиции

А.С. Новоселов

Можно ли отозвать заявление во время отпуска с последующим увольнением?

Сотрудник не вправе отозвать заявление, если на его место пригласили в порядке перевода из другой компании другого сотрудника, который уже уволился с прежней работы. Кроме того, если работник уходит в отпуск с последующим увольнением, то может отозвать заявление до дня начала отдыха, включая выходные дни. При этом не имеет значения, что в выходной день организация закрыта. Значение имеет лишь дата отзыва заявления.

Если на место сотрудника пригласили другого работника в порядке перевода, у компании должны быть подтверждающие документы. Нельзя прикрываться мнимым переводом. Суды проверяют процедуру и основание увольнения приглашенного работника.

Форма и название документа об отзыве заявления об увольнении значения не имеют. Если работник отсутствует, отзыв может прийти по почте. В этом случае суды смотрят на дату отправки отзыва, а не дату его получения компанией. Суды восстанавливают работников, если организация игнорировала заявление, которое сотрудник отправил в срок.

Работник вправе отозвать заявление об увольнении по собственному желанию, когда находится на больничном. В этом случае действует общий порядок.

Старший помощник межрайонного прокурора

А.С. Баранов

Согласовано:

Межрайонный прокурор

советник юстиции

А.С. Новоселов