

Вестник МПО



Август 2024

Минтруд: совместителю может быть установлен гибкий график работы

Комментируя вопрос о возможности установления режима гибкого рабочего времени для внешнего совместителя, Минтруд России отметил, что запрета на его установление при совместительстве трудовое законодательство не содержит.

По общему правилу, режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Таким образом, если гибкий режим рабочего времени у данного работодателя не установлен правилами внутреннего трудового распорядка у данного работодателя, то такой режим при совместительстве может быть установлен по соглашению сторон трудового договора при соблюдении продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленной статьей 284 ТК РФ.

Подробнее: письмо Минтруда России от 02.07.2024 г. № 14-6/ООГ-4015.

Роструд пояснил, как аннулировать соглашение о расторжении трудового договора

Согласно статье 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. При этом ТК РФ не устанавливает требований ни к форме соглашения о расторжении трудового договора, ни к порядку его заключения.

Вестник МПО



Август 2024

По мнению Минтруда России (письмо от 10 апреля 2014 г. № 14-2/ООГ-1347), важным условием при прекращении трудового договора по соглашению сторон является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора.

Как указано в пункте 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

С учетом изложенного ведомство считает, что аннулирование договоренности о расторжении трудового договора по соглашению сторон следует оформить в том же порядке, что и соглашение о расторжении трудового договора. В случае если работником и работодателем заключалось соглашение о расторжении трудового договора, необходимо заключить соглашение об отмене такого соглашения.

Подробнее: письмо Роструда от 16.07.2024 г. № ПГ/13399-6-1.

Роструд: нельзя сократить работницу в отпуске по уходу за ребенком, даже если она не против

В соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.



Август 2024

При этом частью шестой статьи 81 ТК РФ установлен запрет на увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Кроме того, в соответствии с частью четвертой статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора, в том числе в связи с сокращением численности или штата работников, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается.

Таким образом, женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, в том числе находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, не может быть уволена в связи с сокращением численности или штата работников организации, в том числе в случае ее согласия на такое увольнение.

Подробнее: письмо Роструда от 17.07.2024 г. № ПГ/13198-6-1.

Минтруд: пенсионерам при сокращении положены те же выплаты, что и другим работникам

Правила выплаты выходного пособия и сохранения среднего заработка в случае увольнения работника в связи с сокращением численности или штата установлены частями первой - четвертой статьи 178 ТК РФ.

Так, помимо выплаты увольняемому работнику выходного пособия в размере среднего месячного заработка, за ним в определенных случаях может быть сохранен средний месячный заработок на период трудоустройства за второй и третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства.

Взамен выплат за период трудоустройства работодатель вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка.

Вестник МПО



Август 2024

Отвечая на вопрос о выплатах при сокращении пенсионера, Минтруд России указал, что каких-либо особенностей сохранения среднего заработка работникам из числа пенсионеров нормы ТК РФ не устанавливают. Иными словами, все выплаты сокращаемому пенсионеру должны производиться по общим правилам.

Подробнее: письмо Минтруда России от 18.07.2024 г. № 14-6/ООГ-4370.