

12.08.2020

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Новые гарантии работникам при увольнении в связи с сокращением и ликвидацией организации

С 13 августа 2020 года в Трудовой кодекс РФ вносятся изменения, касающиеся выплат выходных пособий работникам при увольнении (Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ):

- в связи с ликвидацией организации;
- в связи с сокращением работников организации.

Данная новость будет интересна всем работодателям, т. к. ни одна организация не застрахована от сокращения своих сотрудников, равно как и не лишена права запустить процесс ликвидации.

Изменения в ст. 178, 318 Трудового кодекса РФ устраняют некоторые пробелы в трудовом законодательстве РФ, конкретизируют сроки выплат выходных пособий и защищают права увольняемых работников, а именно:

- организация может быть ликвидирована только после полной выплаты работникам выходных пособий;

— у работника для обращения к работодателю за выплатой второго (третьего и т. д.) выходного пособия есть 15 рабочих дней;

— работодатель должен выплатить второе (третье и т. д.) выходное пособие в связи с увольнением в течение 15 календарных дней со дня обращения работника;

— организация может выплатить работнику при увольнении как только одно выходное пособие, а впоследствии второе и третье (при необходимости), так и одновременно при увольнении сразу два выходных пособия.

Как поможет система «Помощник кадровика: Эксперт»?

Процедура увольнения по сокращению или в связи с ликвидацией организации — долгий и сложный процесс. Работодателю необходимо учесть множество нюансов для того, чтобы расторжение трудового договора было признано законным.

Особенности оформления увольнения работников по данным основаниям вы найдете в справках «Увольнение по сокращению» и «Увольнение в связи с ликвидацией организации либо с прекращением деятельности ИП».

The screenshot shows the 'Справочник кадровика' (HR Handbook) interface. On the left is a navigation menu with categories like 'Пенси, пособия, компенсации' and 'Увольнение работника'. The selected item is 'Увольнение в связи с ликвидацией организации либо с прекращением деятельности ИП', which is highlighted with a red box. The main content area displays the title of the article, a link to the 'Алгоритм прекращения трудового договора (увольнение)', and a list of related topics: 'порядок расторжения трудовых договоров с работниками в связи с ликвидацией организации либо с прекращением деятельности ИП', 'уведомление службы занятости', 'уведомление работников', and 'обзор судебной практики'. Below this is a detailed text explaining the legal basis for termination under Article 81 of the Russian Labor Code, specifically regarding the liquidation of an organization or the cessation of an individual entrepreneur's activity.

Данные справки помогут вам соблюсти все требования трудового законодательства и не нарушить права работников при увольнении.

А знаете ли вы?



Майорова Кристина
Алексеевна

Ответ:

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, а также в соответствии с Конституцией РФ основным принципом правового регулирования трудовых отношений признаётся свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (ст. 2 Трудового кодекса РФ).

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) (ст. 60.1 Трудового кодекса РФ). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 Трудового кодекса РФ.

Итак, одним из важнейших принципов трудового права признаётся свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается.

Свобода труда может проявляться в различных формах.

Гражданин может вступать в трудовые отношения с тем или иным работодателем либо вообще не трудиться — это его исключительное право.

Реализовав свободу труда путем заключения трудового договора, гражданин по соглашению с работодателем определяет конкретную трудовую функцию (профессию, специальность, квалификацию).

Работодатель не имеет права запрещать сотруднику работать у другого работодателя (в штате или по совместительству), т. е. не имеет права включать такое условие в трудовой договор.

Если условие о запрете работы у другого работодателя включено в трудовой договор с сотрудником, то оно не подлежит применению.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится Гид. Пробелы в трудовом праве и исправление ошибок в кадровых документах.

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных