**Онлайнинспекция.рф**

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за август 2018 года

(информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ")

Период: 01.08.2018-31.08.2018

***Увольнение по сокращению численности или штата***

**Вопрос № 1:**
Работодатель за 2 месяца уведомил работника о сокращении штата. Через 15 дней сотрудник написал заявление с просьбой уволить по сокращению до истечения срока предупреждения об увольнении (в день написания заявления). Работодатель отказал работнику в увольнении в тот же день, но согласился уволить в другую дату (за 1 месяц до увольнения согласно уведомлению о сокращении). Работник с новой датой согласился, написав об этом заявление. Может ли работодатель впоследствии отозвать свое решение о досрочном увольнении по сокращению и уволить в указанный в уведомлении о сокращении день?
**Ответ:**
По нашему мнению если одна из сторон трудового договора (работник или работодатель) не согласна с увольнением до истечения срока увольнения в связи с сокращением численности или штата организации, то такое досрочное увольнение будет невозможно.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

***Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя***

**Вопрос № 2:**
Добрый день! При реорганизации путем выделения из одного юридического лица выделилось другое. Во вновь созданную организацию переходит большая часть работников. От имени какого юридического лица заключаются дополнительные соглашения с работниками?
**Ответ:**
Дополнительное соглашение к трудовому договору с работником в данном случае должно оформлять вновь образованное юридическое лицо.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ реорганизация организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.
В силу п. 4 ст. 58 Гражданского кодекса РФ при выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

***Условия трудового договора***

**Вопрос № 3:**
Суд признал отношения между работником и работодателем трудовыми и  обязал работодателя заключить с работником трудовой договор. Означает ли это, что теперь работник обязан подписать любой трудовой договор, который предоставит ему работодатель или пункты заключаемого договора могут обсуждаться?
**Ответ:**
Работник вправе не соглашаться на условия трудового договора, предложенные работодателем. Договор заключается при достижении согласия между сторонами.

***Медицинские осмотры***

**Вопрос № 4:**
Соискателю на вакантную должность выдали направление на предварительный медицинский осмотр в медицинской организации, с которой работодателем заключен договор на проведение медицинских осмотров. Соискатель прошел медосмотр за счет работодателя, но отказался заключать трудовой договор. Можно ли взыскать с такого гражданина сумму пройденного предварительного медицинского осмотра в судебном порядке?
**Ответ:**
Трудовым законодательством не предусмотрено право работодателя взыскать оплату предварительного медосмотра с кандидата, отказавшегося заключать трудовой договор.
**Правовое обоснование:**
Согласно ст. 213 ТК РФ предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

***Дисциплинарная ответственность работника***

**Вопрос № 5:**
Вправе ли новый генеральный директор отменить приказ предыдущего генерального директора о наложении дисциплинарного взыскания на работника? Именно отменить приказ о наложении дисциплинарного взыскания, а не издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания?
**Ответ:**
Если работник неправомерно был привлечен к дисциплинарно ответственности, руководитель вправе издать приказ об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.
**Правовое обоснование:**
Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям.