

Практические задания

Задача5.

С работником заключён трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2016 г. работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2016 г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2016 г. уволил работника.

Правомерно ли увольнение работника?

Ответ: Да, согласно Трудового законодательства РФ ст. 71

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

В данной статье указаны временные рамки предупреждения работника в письменной форме, а именно работодатель должен уведомить работника не позднее чем за три дня. Так как в статье не указано, что днем исчисления данного срока является день уведомления, то ссылаясь на ст.165.1 ГК РФ.

Заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю.

Таким образом, можно считать день вручения уведомления как первый день (01 декабря 2013 г.), а третий день (03 декабря 2013 г.) днем увольнения. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

Задачаб.

Работник заключил трудовой договор с трёхмесячным испытательным сроком. Через месяц после начала работы работник совершил прогул. Работодатель уволил его по части 1 ст. 71 ТК РФ как не выдержавшего испытательный срок.

Правильно ли поступил работодатель?

Ответ: да, правильно.

На испытательном сроке можно расторгнуть трудовой договор в трех случаях:

- по желанию работника;
- по соглашению сторон;
- из-за неудовлетворительного результата испытания.

Рассмотрим пошагово:

Письменно уведомить сотрудника. Сотрудника нужно предупредить о предстоящем увольнении за три календарных дня, указать причину, по которой сотрудник не подходит, и приложить доказательства. Если сотрудник работает удаленно, документы нужно отправить заранее по почте с описью вложения.

Если письмо придет после окончания испытательного срока — уволить можно только на общих основаниях. Поэтому лучше отправлять его заранее, закладывая время на доставку письма и отправлять письмом с уведомлением о вручении.

Закон позволяет уволить сотрудника по инициативе работодателя и в последние три дня до окончания испытательного срока, если работодатель докажет, что сотрудник плохо справлялся с рабочими обязанностями именно в этот период.

Приказ об увольнении можно подготовить по форме Т-8, а можно — по вашему образцу. В нем нужно указать причину увольнения, документы, являющиеся основанием, и дать сотруднику ознакомиться с приказом под подпись. Основание для увольнения — неудовлетворительный результат испытания по ч. 1 ст. 71 ТК РФ. Главное, чтобы в приказе были все необходимые сведения.

Если у сотрудника бумажная трудовая книжка, в день увольнения в ней нужно сделать запись об этом. Причина увольнения должна быть такой же, как и в приказе. Подойдет такая формулировка: «Трудовой договор расторгнут в связи с неудовлетворительным результатом испытания, часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации».

Подготовить документы для сотрудника. При увольнении во время испытательного срока сотруднику полагаются те же документы, что и при увольнении на общих основаниях:

- расчетный лист;
- форма СТД-Р или трудовая книжка, если она есть;
- справка о заработке по форме 182н;
- сведения о стаже по формам СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ и раздел 3 РСВ.

Сотрудник может попросить подготовить дополнительные документы при увольнении, например справку 2-НДФЛ.

Рассчитать сотрудника. В день увольнения, помимо выдачи обязательных документов, сотруднику нужно перечислить зарплату за отработанные дни и компенсацию за неиспользованный отпуск. Отпуск сотрудника копится с его первого месяца работы.

При увольнении за неудовлетворительный результат испытания выходное пособие сотруднику не платят.

Задача9.

В период отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет Иванова получила извещение о

начале государственных экзаменов в вузе, где она обучалась без отрыва от работы (по вечерней форме). Иванова обратилась к директору предприятия с заявлением, в котором ставила вопрос о предоставлении ей оплачиваемого учебного отпуска на период сдачи государственных экзаменов.

Какой ответ должен дать Ивановой директор предприятия? Каким нормативным актом регулируется вопрос об учебных отпусках и какова их продолжительность?

Ответ:

Иванова должна написать заявление о предоставлении отпуска в связи с учебой, приложив извещение о начале итоговых государственных экзаменов в ВУЗе.

Директор должен издать приказ о предоставлении ученического отпуска.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;