

Спрашивали? Отвечаем!

Работодатель уведомил о сокращении рабочего времени, правомерно ли?

В соответствии с ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является, в том числе, определение режима рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

В соответствии с ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Согласно ч. 1, 4 ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Согласно ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.

В соответствии с ч. 1, 4, 5, 6 ст. 74 ТК РФ В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае когда причины, указанные в части первой данной статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Согласно п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора, в том числе, является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ).

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в том числе в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

ТК РФ не определены конкретные причины, которые могут являться основанием для сокращения штата работников.

Сокращение производится в том числе в связи с наличием кризисных явлений в хозяйственной деятельности работодателя.

Кратковременное или долгосрочное уменьшение объема работ является основанием для увольнения работников по сокращению штата, а также может послужить поводом для инициирования работодателем мероприятий по изменению условий трудового договора с работником в виде перевода его на режим неполного рабочего времени, при этом отказ работника от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, трудовой договор должен быть расторгнут в соответствии с правилами сокращения численности штата сотрудников, с соответствующими выплатами.