

В последнее время увеличилось количество граждан, обратившихся на приём к специалисту департамента трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области И.А. Смирновой. Какие же вопросы интересуют работников?

Самые частые обращения связаны с отказом работодателя от процедуры сокращения численности или штата работников, с принуждением увольняться по собственному желанию либо писать заявление о переводе на нижеоплачиваемую работу.

- Конечно, это неправомерные действия, - поясняет Ирина Александровна. - Заставить уволиться по собственному желанию работодатель не имеет права. Перевод же на работу, требующую более низкой квалификации, на другую должность допускается только с письменного согласия работника. Если работник отказался добровольно уволиться или перевестись, работодатель будет искать повод уволить человека за дисциплинарный проступок. Поэтому работнику необходимо строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

Второй по популярности вопрос - о последствиях для работника, согласившегося на предложение работодателя вместо увольнения по сокращению численности или штата работников на увольнение по соглашению сторон трудового договора.

- Здесь необходимо помнить, - продолжает И.А. Смирнова, - что при увольнении по сокращению численности или штата работников трудовым законодательством предусмотрены гарантии и компенсации, а при увольнении по соглашению сторон работник может рассчитывать только на договорённости, предусмотренные соответствующим соглашением. Если у вас предпенсионный возраст, не рекомендую идти на увольнение по соглашению сторон, иначе вы лишите себя возможности оформления досрочной пенсии.

Работодатель, сокращая работников, зачастую не учитывает особенности производственного процесса, режим труда. Так, к примеру, на одном из городских предприятий планируется сокращение работников структурного подразделения, относящегося к опасным производственным объектам. Такое сокращение приведёт не только к напряжённому графику с недопустимой переработкой, но даже и к угрозе жизни и здоровью людей.

Среди последних обращений два были идентичные: женщины работают у индивидуального предпринимателя без оформления трудовых отношений. Как только работодатель узнал, что женщины беременны, эти работницы стали ему не нужны. В таких случаях сначала придётся доказывать наличие трудовых отношений в суде, привлекая свидетелей.

Стало модным на крупных предприятиях сокращать работников, а их должностные обязанности перекладывать на плечи оставшихся. В таких случаях должно быть заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, где определены содержание, объём дополнительной работы и размер доплаты. Если работник не согласен на увеличение объёма работ, расширение зоны обязанностей, совмещение

профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работодатель не вправе заставить его это делать.

Чтобы вследствие неправомерных действий работодателя защитить себя в суде, каждый работник должен иметь на руках экземпляр трудового договора, заключённого при приёме на работу, а также дополнительные соглашения к трудовому договору. Если в процессе трудовой деятельности изменялись такие обязательные условия трудового договора, как трудовая функция, место работы, условия оплаты труда, режим труда и отдыха, условия труда на рабочем месте. Не соглашайтесь работать без оформления трудовых отношений, требуйте при трудоустройстве на работу заключения трудового договора в письменной форме.