

Есть вопросы по переводу из "Аэрофлота" в а/к "Россия?"



**Встреча с
юристом по
трудовому праву
в 14-00**

Адрес: Международное шоссе, д.28Б, стр.1, корпус Альфа
бизнес-центра "Скайпойнт", второй этаж, офис 1204/3
Тел.: 8(495) 995-16-78

Прекращение эксплуатации типов воздушных судов в авиакомпании

Как показывает сегодняшняя практика, такое возможно. Для этих целей Коллективный договор ПАО «Аэрофлот» содержит в Разделе III Гарантии обеспечения занятости п. 3.7.

В соответствии с п. 3.7 Коллективного договора ПАО «Аэрофлот» в случаях прекращения эксплуатации любых типов воздушных судов, Работникам, желающим продолжить работу в ПАО «Аэрофлот» и отвечающим соответствующим требованиям нормативных документов, Работодатель предоставляет право переучиваться на другие типы воздушных судов, эксплуатируемые ПАО «Аэрофлот», в первую очередь, на новые типы.

ПАО «Аэрофлот», в рамках реализации стратегии 30/30 (передача SSJ-100 в авиакомпанию «Россия») применять положение п. 3.7 не планирует.

У многих пилотов SSJ-100 есть не погашенные ученические договоры, так как ПАО «Аэрофлот» заключает ученические договоры с каждым кандидатом, претендующим, впоследствии, работать в компании на должности пилота.

Согласно п.2.1.4 Ученического договора.

- В соответствии со ст. 249 ТК РФ после окончания обучения работник обязан проработать в ПАО «Аэрофлот» не менее 5 лет с даты окончания ввода в строй по специальности. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым

договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник **обязан возместить затраты**, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

П. 2.1.5 Возместить работодателю денежные средства, затраченные на переподготовку Работника в случае:

- увольнение Работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения установленного договором срока обязательной работы.

При сложившейся ситуации для работника возможны:

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю (п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ)
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ)
- Увольнение по соглашению сторон.
- Увольнение по собственному желанию.

1. ПЕРЕВОД

В целях недопущения нарушений со стороны работодателя и манипуляций стоит понимать порядок проведения процедуры перевода.

Выделяют следующие этапы, по которым происходит процедура увольнения сотрудника в порядке его перевода к другому работодателю.

1. На предприятие должен прийти запрос или приглашение с другой фирмы на перевод ценного кадра;
2. Между предприятиями должно быть достигнуто в надлежащей форме **соглашение о переводе сотрудников**, в соответствии с чем, указывается должность, оклад, квалифицированные требования специалистов (если речь не идет о каком-то конкретном человеке);
3. Сотрудник, перевод которого планируется, должен дать свое **письменное согласие на перевод**;
4. Нужно, чтобы сотрудник написал заявление о переводе к другому работодателю;
5. На основании заявления, и приглашения на перевод, работодатель издает **приказ об увольнении сотрудника в порядке перевода**;

6. В трудовую книжку вносится отметка о том, что сотрудник уволен в порядке перевода, со ссылкой на **п.5 ст. 77 Кодекса**;
7. Сотруднику нужно выдать все причитающиеся ему расчеты и трудовую, в последний его рабочий день на данном предприятии.

В случае перевода сотрудника без его предварительного личного приглашения от другого работодателя, в приказе и в трудовой должны быть внесены сведения, что сотрудник уволен в порядке перевода, с его согласия. Рекомендуется согласовать с предприятием, которое пригласило сотрудника в порядке перевода, на каких условиях будет принят сотрудник на новое место работы, так как перевод, по сути, обозначает смену только работодателя, а условия работы меняться не должны в худшую сторону, хотя прямого запрета на это в законе нет.

Сотрудник должен быть ознакомлен с условиями работы на другом предприятии. Тем самым, подразумевается, что сотрудник переходит на такую же должность, только на другое предприятие.

Так как при переводе к новому работодателю, трудовой договор с сотрудником фактически прекращается, все остальные документы на сотрудника должны быть оформлены так же, как и при увольнении.

Форма приказа о переводе сотрудника утверждена – № Т-8

В приказ также нужно вписать основания, почему трудовой договор с работником прекращается. Если сотрудник увольняется в порядке перевода по договоренности между работодателями, в приказ обязательно нужно внести сведения о дате и номере соглашения, которое было заключено между сторонами.

Важным фактором является **расторжение ученического договора при увольнении в порядке перевода**. Так как в ученическом договоре неуважительным причиной является увольнение по собственному желанию только, то в случае с переводом неисполненные обязательства по ученическому договору прекращаются.

В соответствии со ст. 70 ТК Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Часть 2 ст. 72.1 ТК РФ прямо указывает на то, что перевод работника к другому работодателю подразумевает прекращение трудового договора с прежним работодателем. Следовательно, к трудовым отношениям, складывающимся по поводу увольнения работника в порядке перевода, в полной мере применимы нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие порядок увольнения, в том числе и порядок реализации права работника на отпуск при увольнении, закрепленный в ст. 127 ТК РФ.

Для случаев, когда работник на момент увольнения имеет какое-либо количество дней неиспользованного отпуска, статья 127 ТК РФ предусматривает следующие **два варианта реализации работником своего права на отпуск.**

1. Получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Компенсация рассчитывается исходя из среднего заработка. Согласно ч. 4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Компенсация выплачивается за все отпуска, неиспользованные работником.

2. Использование отпуска с последующим увольнением. Неиспользованные отпуска с последующим увольнением могут предоставляться работнику по его письменному заявлению. Днем увольнения при этом будет считаться последний день отпуска. Напомним, что реализация права на отпуск при увольнении таким способом не допускается при увольнении работника за виновные действия (ч. 2 ст. 127 ТК РФ).

Таким образом, при переводе к другому работодателю работник может реализовать свое право на отпуск путем получения денежной компенсации либо путем использования отпуска с последующим увольнением в порядке перевода.

По общему правилу право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). **Таким образом, перевод к другому работодателю не позволяет работнику «перенести» свои неиспользованные отпуска на новое место работы.** Однако по соглашению с работодателем отпуск за первый год работы может предоставляться работнику авансом и до истечения шести месяцев. Это условие можно включить в подписываемый с новым работодателем трудовой договор.

2. СОКРАЩЕНИЕ

Длительный и затратный для работодателя вид увольнения. Выделяют следующие этапы:

- 1. Принимается решение о сокращении численности или штата работников**

2. Утверждается новое штатное расписание

Не менее чем за 2 месяца до предполагаемого начала увольнений "по сокращению", а в случае, если предполагаемое увольнение будет массовым, то не менее чем за три месяца, работодатель издает приказ (распоряжение) о сокращении численности или штата на предприятии. В приказе (распоряжении) указывается причина проводимого сокращения, устанавливаются лица, ответственные за мероприятия, проводимые в связи с сокращением численности и штата работников, сроки проведения этих мероприятий.

При этом увольнение работника может быть произведено только **после** исключения его должности из штатного расписания, то есть сначала должно быть утверждено новое штатное расписание (или внесены изменения в действующее штатное расписание), а только после этого могут сокращаться численность и штат работников. Новое штатное расписание (а также изменения в него) утверждается приказом (распоряжением). В приказе устанавливается дата введения в действие нового штатного расписания.

3. Издается Приказ (распоряжение) о сокращении численности/штата, приказ (распоряжение) об утверждении штатного расписания, которые регистрируются в установленном у работодателя порядке

4. Приказ доводится до сведения работников

5. Уведомляются органы и службы занятости о предстоящем высвобождении работников

6. Кадровые службы выявляют работников, которые относятся к особой категории, которых нельзя уволить, так как имеют преимущественное право на оставление на работе.

7. Персонально под роспись выдается письменное предупреждение (уведомление) о предстоящем увольнении, в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон).

8. Сокращаемым работникам предлагается перевод на другую работу

Предложение о переводе на другую работу готовится в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон), которое также регистрируется в установленном у работодателя порядке,

Один экземпляр предложения работодатель вручает работнику. На втором экземпляре предложения (экземпляре работодателя) работник пишет, что с предложением ознакомлен, один экземпляр его получил, ставит дату получения, расписывается.

В таком предложении о переводе на другую работу может содержаться предложение по п. 3.7 Коллективного договора ПАО «Аэрофлот» о переучивании на другой тип самолета, при согласии остаться работать у данного работодателя.

В случае, если работник согласен на перевод, то он пишет заявление о согласии на перевод. И начинается процедура перевода на другую работу.

В случае, если работник отказывается от перевода, то он либо пишет это на предложении о переводе – экземпляре работодателя, либо пишет отдельное заявление об отказе от перевода.

В случае, когда работодатель не может предложить работнику перевод в связи с отсутствием вакансий, то составляется соответствующий документ (уведомление об отсутствии вакансий, о невозможности предложить перевод) и доводится до сведения работника под подпись. Уведомление готовится в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон), регистрируется в установленном у работодателя порядке. Один экземпляр уведомления работодатель вручает работнику. На втором экземпляре уведомления (экземпляре работодателя) работник пишет, что с уведомлением ознакомлен, дата, подпись. Непосредственно перед увольнением работнику следует предложить новые появившиеся вакансии.

9. Издаётся приказ о прекращении трудового договора с работником (увольнении)

10. Приказ регистрируется в установленном у работодателя порядке

11. Работник ознакомливается с приказом работодателя о прекращении трудового договора под роспись

12. Оформляется записка-расчет при прекращении трудового договора с работником (увольнении)

13. Производятся расчеты с работником

Согласно ст. 84.1 ТК РФ расчет с работником производится в день прекращения трудового договора (выплачиваются денежная компенсация за неиспользованный отпуск, заработная плата и остальные причитающиеся выплаты).

При увольнении в связи с сокращением численности или штата выплачивается выходное пособие. Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается **выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения** (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

14. Оформляется запись о прекращении трудового договора в трудовой книжке (если на работника ведется бумажная трудовая книжка в соответствии со ст. 66 ТК РФ) и личной карточке каждого работника.

15. Выдача работнику трудовой книжки или предоставление сведений о трудовой деятельности в день увольнения.

16. Выдаются справки/справок о сумме заработка (п. 3 ч. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном

социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»)

При наличии профсоюзных органов

- Согласно ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников (всех, а не только членов профсоюза) организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации.
- Сообщение делается не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.
- **Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников, являющихся членами профсоюза.**
- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
- Согласно статье 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
- Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Данное мнение оформляется обычно в виде протокола заседания выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.
- Если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам

консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую Государственную инспекцию труда.

- Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя не лишает права обжаловать в суд предписание Государственной инспекции труда.

- Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Статья 374 ТК РФ определяет дополнительные особенности увольнения работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы.

Согласно статье 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

3. УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

В порядке ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Соглашение сторон оформляется документально дополнительным соглашением к трудовому договору. В таком дополнительном соглашении можно прописать любые условия расторжения трудового договора, которые устроят обе стороны. Размер компенсации для работника, а также, **если есть действующий ученический договор можно прописать, что работодатель считает обязательства по его исполнению погашенными работником.**

Для сотрудника увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – это характеристика его неконфликтности, что оценят будущие работодатели.

4. УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Таким образом, путей разрешения сложившейся в авиакомпании ситуации с прекращением эксплуатацией типов воздушных судов действующим законодательством и Коллективным договором предусмотрено достаточное количество. Выгодных как работодателю, так и работнику. В любом случае, чего не стоит делать, это под давлением работодателя писать поспешное заявление об увольнении по собственному желанию, так как тогда никаких гарантий уже не будет предусмотрено, доказать в суде давление со стороны работодателя практически невозможно, без каких-либо документальных подтверждений и аудиофиксации. Плюс остаются выплаты по ученическому договору, если он у вас не погашен.

САМОЕ ГЛАВНОЕ: Если «Аэрофлот» давит и настаивает на заявлении по собственному желанию с клятвенными обещаниями устроить в а/к «Россия», требуйте договор, подписанный всеми сторонами между вами и новым работодателем, датой следующей сразу за вашим увольнением. Внимательно знакомьтесь с новым трудовым договором, также должен быть приказ о приеме на работу к новому работодателю. Не спешите подписывать документы, изучите сами, проконсультируйтесь с юристом. ПОМНИТЕ: увольнение по собственному желанию - это самый последний вариант развития событий. При таком стечении обстоятельств может случиться, что а/к «Россия» пойдет на попятную и откажет в приеме на работу. Тогда вам придется в суде оспаривать ваше увольнение (что может еще отягчаться ученическим договором!)

**Бороться за соблюдение своих прав
коллективно – проще и надежнее!**