

## ТРУДОВОЕ ПРАВО

Вопрос: Уволен по соглашению сторон. В соглашении пункт предусматривает отказ от права требовать годовую премию. Законно ли это?

Ответ: В соответствии с п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ стороны могут расторгнуть трудовой договор по взаимному согласию.

Порядок и условия такого расторжения определяются в соглашении сторон. Вместе с тем, данные порядок и условия не должны противоречить действующим нормам ТК РФ и не нарушать прав работника.

Если трудовым договором и/или действующим у работодателя локальным нормативным актом Вам безусловно положена годовая премия, то работодатель обязан ее выплатить.

Выплата в полном объеме заработной платы, а премия является ее составной частью, является обязанностью работодателя (ст.22 ТК РФ), от которой нельзя уклониться путем заключения соглашения с работником.

К тому же отказ работника от защиты своего нарушенного права на будущее время противоречит положениям ч.2 ст.3 ГПК РФ.

Вопрос: Получил уведомление об увольнении по сокращению в связи с реструктуризацией предприятия, но за два дня до окончания срока ушёл на больничный и вообще в течении этого срока ушел по больничному листу, т.е. этих 2-х месяцев, продляется срок на срок нахождения по больничному и как оплачивается больничный? Сокращают около 30 человек.

Ответ: При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ч.4 ст.180 ТК РФ).

Критерии массового сокращения определяются, в т.ч. отраслевыми соглашениями, поэтому для правильного установления порядка предупреждения о сокращении и принимаемых работодателями мерах необходимо знать, о какой конкретно отрасли идет речь. Из текста вопроса однозначного ответа дать нельзя.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников считается увольнением по инициативе работодателя.

В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, за исключением случая ликвидации организации.

Таким образом, увольнение работника должно быть произведено в первый день его выхода с больничного с оплатой всех положенных сумм.

Само по себе нахождение работника на больничном в период со дня предупреждения об увольнении до дня увольнения не увеличивает продолжительность данного периода.

Работодатель может уволить работника и по истечении двухмесячного срока после предупреждения. Главное, чтобы не ранее этого срока.

Вопрос: Можно ли взыскать расходы на ремонт служебного авто, приобретение канцтоваров и компенсацию за задержку выплаты?

Ответ: Не только можно, но и нужно. Для этого вам необходимо обратиться в суд общей юрисдикции либо в трудовую инспекцию с соответствующим требованием. При этом необходимо учитывать, что для обращения в суд существует исковая давность, которая начинается со дня увольнения и составляет 1 год (ст.392 ТК РФ). Если вы уволены раньше 03.10.2016 года, то вам следует подать иск в суд в течение 3 месяцев со дня увольнения (срок на обращение в суд по трудовым спорам до изменений ст. 392 ТК РФ).

Вы также имеете право на взыскание компенсации за задержку выплат, которая составляет не ниже одной сто пятидесятой действующей на время подачи иска ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ), а также на взыскание морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Вопрос: Могут ли переводить на 12-и часовой рабочий график, если идет вредность по 2-ой сетке?

Ответ: В соответствии со ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Однако отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены): при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Таким образом, при переводе на 12-часовой рабочий день работодатель обязан предоставить соответствующее обоснование.