

Антикризисные советы юриста

«Кризис, брат, так что ты уволен», — говорит тебе в один «прекрасный» день начальство. И ты, печальный, идешь домой. Или в бар — употребить чего-нибудь покрепче. Вместо того чтобы идти в трудовую инспекцию и отстаивать свои трудовые права. Пора бы повзрослеть и как минимум ознакомиться с этими правами.

Увольнение по собственному нежеланию

Беседа с шефом принимает неприятный поворот: он предлагает уволиться по собственному желанию. Такого желания у тебя, разумеется, нет. На твои возражения он говорит, что превратит твою жизнь в ад, расправится с тобой при первом же опоздании на минуту.

Что можно сказать? Парень, ты попал. Это как в университете: если преподаватель решил тебя завалить, он тебя обязательно завалит. А твой шеф тебя, конечно, уволит. Неплохо было бы как-то сурово ему отпарировать.

Вообще, уволить тебя по инициативе работодателя могут, к примеру, в таких случаях: если ликвидируется организация, сокращается ее штат (если только тебя нельзя перевести на другую должность); если ты плохо работаешь (подтверждено аттестацией); если у тебя уже есть дисциплинарное взыскание; если ты часто (больше чем четыре часа) отсутствуешь на рабочем месте; если ты пьешь (или колешься) на работе, разглашаешь коммерческие тайны, крадешь оборудование, нарушаешь требования охраны труда (с печальными результатами), совершаешь там же (на работе) аморальные поступки, предоставляешь подложные документы и прочая, прочая.

Как видишь, причины «кризис» в этом списке нет. Однако если разговор с начальством принимает «кризисный» оборот, скажи ему, начальству, что ты, конечно, понимаешь, что все равно будешь уволен, но предлагаешь два варианта: увольнение по сокращению численности, или штата, либо по соглашению сторон.

Необходимо оценить последствия такого решения. Разумеется, начальству может не понравиться твоя резкость. Если тебе важно держаться до последнего, попробуй поговорить с шефом, объяснить ситуацию. Ну а если ты готов идти в суд — руби с плеча.

Сокращение штата

Ситуация сейчас вполне тривиальная. Косят нас, как траву. Прежде всего, необходимо определить, какой вид трудового договора был заключен: на неопределенный срок или срочный договор. Рассмотрим оба варианта.

Неопределенный срок

В этом случае уведомить о предстоящем «геноциде» тебя обязаны за два месяца, чтобы ты успел подыскать другое место работы. А ты можешь согласиться — письменно, в свободной форме. Тогда тебе выплатят все, что ты уже заработал, плюс выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, ты можешь еще два месяца после получения своего среднего месячного заработка — конечно, ты должен в это время состоять на учете в службе

занятости для получения этих денег и официально нигде не работать. Для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей срок увеличен до трех месяцев. Еще тебе полагается дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор

Тут порядок действий тот же, только сроки сокращены. Если ты был принят на работу на срок до двух месяцев, то о сокращении тебя обязаны уведомить не менее чем за три дня. Если это сезонная работа — то за неделю. А вот компенсации, разумеется, не такие пышные — только двухнедельный средний заработок.

Мучительные недели

Как тебе, наверное, известно, сам уволиться ты можешь, только уведомив работодателя заранее — за две недели и в письменной форме. Это те самые две недели, которые зовутся «отработкой».

Что делать, если совсем не можешь и в это время ты должен быть совершенно в другом месте? Есть такое постановление — Пленума Верховного Суда №2 от 17 марта 2004 года. В нем сказано: если у тебя есть какие-то уважительные обстоятельства и ты не можешь продолжать работать на этом месте (зачислен в образовательное учреждение, вышел на пенсию, жену отправили работать за границу и т.п.), а также в случае, если работодатель нарушил трудовое законодательство, то данный работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, который ты укажешь. Эти нарушения, разумеется, должны быть установлены — судом, профсоюзом, комиссией по трудовым спорам.

Конечно, зачастую работодатель тоже страдает, когда сотрудник увольняется, не предупредив заранее, именно поэтому и существуют эти две недели — за это время предполагается найти тебе замену. Но если, по-твоему, с тобой поступили несправедливо, да еще и заставляют отрабатывать — смело иди по инстанциям.

Задержки

Слово, страшное не только для женщин, но и для мужчин. В некоторых компаниях бывает, что зарплату платят с опозданием на месяц, вроде как за уже отработанное. Если тебя гложут сомнения насчет справедливости такого распределения финансов, поздравляем: ты прав.

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. А при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. То есть вроде как всем нам положен аванс, даже если мы только устроились на новую работу. Что касается его размера, то он определяется «полюбовно» — соглашением между тобой и работодателем, однако он должен быть не ниже тарифной ставки работника за отработанное время. Бороться за своевременную выплату или нет — решай сам, но в любом случае собери доказательства.

Сюрприз!

Еще одна распространенная проблема: работодатель вдруг объявляет о снижении зарплаты и тут же начинает выплачивать аванс или зарплату по сниженной ставке.

Что ж, поборемся! Ведь размер должностного оклада — обязательное условие трудового договора. Так что изменить его в одностороннем порядке работодатель вправе лишь при соблюдении следующих условий.

1. Если прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (причем нужны доказательства, указывающие на связь этих двух событий).
2. Если о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник извещен в письменной форме не позднее чем за два месяца.

За два месяца! В письменной форме! Должны быть обязательно соблюдены оба условия, иначе действия твоего шефа будут признаны в суде неправомерными. Если все сделано правильно, но ты отказываешься работать, тогда трудовой договор прекращается, а тебе выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Правда, разумеется, «белого». Но никто же не заставлял тебя устраиваться на работу в контору с «серой» зарплатой.

Рабочий день: версия 0,5

Итак, урезать тебе зарплату передумали. Зато говорят: теперь ты будешь работать на «полставки». В этом случае ты тоже должен быть уведомлен за два месяца.

Обрати внимание, что на режим неполного рабочего времени в одностороннем порядке можно переводить только с целью сохранения рабочих мест. То есть это возможно лишь при условии, если эти изменения условий труда грозят массовым увольнением работников. Кроме того, работодатель обязан учитывать мнение профсоюза, если он есть. И переводить на неполный рабочий день не более чем на шесть месяцев.

Правда, Трудовой кодекс не дает определения неполного рабочего времени — это просто время, меньшее, чем полный рабочий день. Если у тебя 5-дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем, то введение рабочего дня продолжительностью четыре часа (с оплатой пропорционально отработанному времени) определенно будет переводом на неполное рабочее время.

Избавление от бонусов

«А еще мы у вас бонусы отнимем!» — потирая ручки, говорит начальство. Что ж, ваше право. Часто бонусная оплата существует только на словах — в этом случае сделать ничего не получится. Так что лучше проверять заранее, закреплены ли бонусы в положении об оплате труда (под которым, кстати, должна стоять твоя подпись).

Если ты ознакомился с положением и приступил к работе, это значит, что ты принял эти

условия, даже если не зафиксировал это в письменной форме. Следовательно, об отмене выплаты бонусов работник должен быть уведомлен в установленном порядке не менее чем за два месяца. Вообще, менять систему оплаты труда (убирать оклад, оставляя проценты, и прочее) лучше всего, заключая дополнительно соглашение к трудовому договору каждого сотрудника. Так будет надежнее и для работодателя, и для работника. Как несложно догадаться, в одностороннем порядке изменять систему оплаты труда работодатель не вправе.

У кого трава зеленее

Что, если у тебя зарплата ниже, чем у твоего коллеги на аналогичной должности, справедливо ли это? Проверь в договоре, действительно ли одинаково написано вашей общей должности, а также список ваших обязанностей. По закону, установление в штатном расписании разных окладов для работников, занимающих равные должности, даже имеющих, например, разные стаж работы или образование, является нарушением трудового законодательства. Труд равной ценности — равная зарплата! Если же ты работодатель и планируешь повысить кому-то зарплату, то лучше видоизменить и его должность (например, вместо «бухгалтер» — «бухгалтер по начислению зарплаты» или «старший бухгалтер») и указать различные обязанности работников в должностной инструкции.

Трудовая книжка

Как быть, если работодатель «держит в заложниках» твою трудовую книжку? По закону, забрать трудовую книжку можно только после прекращения трудового договора. Но ты имеешь право получить копию или выписку из нее — по письменному запросу не позднее чем через три дня, причем заверенную в установленном порядке.

А вдруг там какую-нибудь гадость напишут? Ничего, в трудовую можно внести изменения — по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать работнику при его обращении необходимую помощь. Правда, что делать, если работодатель своих ошибок не признает? Увы, свидетельские показания не могут служить основанием для исправления внесенных ранее записей. Зачеркивать (так же, как рисовать и раскрашивать) в трудовой книжке ничего нельзя.

А если изобразить, что она потерялась? Придется заявлять об этом по последнему месту работы. И немедленно. Соответственно, работодатель выдает дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи заявления. Так же можно поступить, если твой ребенок все-таки нарисовал в твоей трудовой битву монстров или жена постирала ее вместе с джинсами.

Если же книжку не может найти работодатель, то не позднее чем через 15 дней после получения заявления работника работодатель выдает ему новую — со всеми записями. Восстанавливать все документы — дело работодателя. Отделу кадров твоей компании придется потрудиться: направить запросы по месту предыдущей работы сотрудника и получить справки с соответствующими сведениями. Если из-за этого ты как-то пострадал (не мог работать, есть, спать... ладно, только работать), то виноватый — не восстановивший книжку в срок работодатель — обязан выплатить компенсацию за неполученный заработок.

Если всю вашу контору унес ураган или залили соседи, то трудовой стаж — твой и твоих коллег — устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Доказать, что ты работал в этой конторе, помогут любые документы и показания двух и более свидетелей-коллег.

Еще раз убеждаем тебя не пригревать змею за пазухой, решать вопросы по мере их возникновения и бороться за свои права. Потому как если все будут спокойно идти на дно под красивую музыку под названием «кризис», ничего не изменится. Трудовая инспекция обращает самое пристальное внимание на компании, из которых поступает более чем одна жалоба. Так что, возможно, именно твое обращение ломает сложившуюся в твоей организации нездоровую ситуацию раз и навсегда.

Благодарим за помощь в подготовке материала ЗАО «Юридическая компания «ИНМАР» и лично старшего юриста Кирилла Возисова.