

Трудовые споры

Юридическая компания «Елькин и Партнеры» ®





Больничный после увольнения

- Если работник заболел в течение 30 календарных дней с момента увольнения, он имеет право взять больничный.
- Больничный после увольнения оплачивается лишь тем сотрудникам, которые не устроились на момент болезни на работу. В противном случае - это заботы нового работодателя.
- Больничный должен быть на самого уволенного сотрудника, а не уход за ребенком или пожилым родственником. Причем неважно, какой режим лечения (амбулаторный, стационарный) был у больного.
- Оплата больничного после увольнения осуществляется из расчета 60%, невзирая на страховой стаж.
- Распространяется это на все категории работников и все основания, которые послужили причиной увольнения.


(п. 2 ст. 5, п. 3 ст. 13 Закона № 255-ФЗ)



Увольнение по состоянию здоровья

- Работодатель не имеет права уволить сотрудника за то, что тот часто уходит на больничный.
- Для увольнения по состоянию здоровья необходимо медицинское заключение, по которому работнику противопоказана работа поданной профессии. Если такого заключения нет, то за частые больничные уволить не смогут. Кроме того, работодатель не имеет права уволить работника в период его временной нетрудоспособности.

(п.8 ст. 77 ТК РФ, ст.81 ТК РФ)



Увольнение по состоянию здоровья

- Работодатель не имеет права уволить сотрудника за то, что тот часто уходит на больничный.
- Для увольнения по состоянию здоровья необходимо медицинское заключение, по которому работнику противопоказана работа поданной профессии. Если такого заключения нет, то за частые больничные уволить не смогут. Кроме того, работодатель не имеет права уволить работника в период его временной нетрудоспособности.

(п.8 ст. 77 ТК РФ, ст.81 ТК РФ)



Отпуск без сохранения заработной платы

- Нормами действующего законодательства не установлен минимальный размер отпуска без сохранения заработной платы, которым можно воспользоваться. При желании, его можно взять даже на один час. Такой отпуск предоставляется работнику на основании письменного заявления. Его продолжительность устанавливается по соглашению между работником и работодателем.
- По общему правилу работодатель может, но не должен предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты. Исключение составляют случаи, когда о таком отпуске просят работники некоторых категорий - работающие пенсионеры (до 14 календарных дней в году), работающие инвалиды (до 60 календарных дней в году), участники Великой Отечественной войны (до 35 календарных дней в году) и т. д. Кроме того, неоплачиваемый отпуск до пяти календарных дней гарантирован всем работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака или смерти близких родственников (ст. 128 ТК РФ).



Отпуск по уходу за ребенком

- Оба родителя могут одновременно находиться в отпуске по уходу за ребенком, но только если за разными детьми. Например, если в отпуске по уходу за первым ребенком находится отец, то супруга также может взять декретный отпуск, если ожидает второго ребенка. Таким образом, до конца декретного отпуска отца ребенка, оба родителя смогут быть с детьми.
- Важно помнить, что на период данного отпуска за работником сохраняется место работы (должность), а время нахождения в отпуске засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

(ст. 256 Трудового Кодекса РФ)



Дополнительная работа

- Начальник не имеет права перекладывать на подчиненного обязанности других работников.
- Работодателю закон запрещает требовать от работника работу, не предусмотренную трудовым договором, а также по закону не допускается изменений условий трудового договора в одностороннем порядке.
- Работник имеет полное право отказаться от такой работы в целях самозащиты своих трудовых прав.
- Дополнительная работа может быть поручена работнику только с его согласия за дополнительную плату.

(статьи 60,60.2 и 379 Трудового Кодекса РФ)



Болезнь во время отпуска

- Работодатель должен продлить отпуск работнику, заболевшему во время отпуска.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.
- В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

(Статья 124 трудового кодекса РФ)



Заработная плата на карту

- Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив работодателю (в письменной форме) об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

(В соответствии с изменениями, внесенными Федеральным законом от 04.11.2014 N 333-ФЗ в ч. 3 ст. 136 ТК РФ)