

П Р У Д О В О Е П Р А В О

№ 5 (226)

МАЙ 2019

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Агентство «Роспечать» – 47489, 80995

Сергей Слесарев

Социальная ответственность бизнеса: как компании правильно написать локальные нормативные акты

Александр Чакински

Наталия Пластинина

Ирина Костева

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база

Владимир Алистархов

Злоупотребление полномочиями

Светлана Щербатова

Ненормированный рабочий день — теория и практика

Ирина Трубникова

Ошибки работодателя, которые приведут к восстановлению на работе работника, не прошедшего испытание

Мария Бубнова

Споры и проверка «договорных» больничных листов

Наталия Пластинина

Больничный во время отпуска без сохранения заработной платы

Дмитрий Жирнов

10 правил увольнения не работают

Испытательный срок



Ирина Трубникова

Ошибки работодателя, которые приведут к восстановлению на работе работника, не прошедшего испытание73

Больничный



Мария Бубнова

Споры и проверка «договорных» больничных листов81

Комментарий эксперта



Наталья Пластинина

Больничный во время отпуска без сохранения заработной платы89



Дмитрий Жирнов

10 правил увольнения не работают93



Надежда Киракосова

Увольнение — стресс и для руководителя95

Инвалидность



Сергей Слесарев

Инвалидность от работы — споры с работодателями95



Дмитрий Жирнов

руководитель кадрового агентства Bridge2HR
<https://bridge2hr.ru>

10 правил увольнения не работают

Комментарий эксперта

Если у вас нет вменяемых ЛНА

Если принято решение об увольнении сотрудника, то увольнять нужно быстро. Идеальный вариант, когда Соглашение сторон подписывается на первой встрече с увольняемым. Если сотрудник берет время на обдумывание вашего предложения о расставании, то велика вероятность, что следующая встреча состоится в присутствии юриста, нанятого увольняемым. Из моей практики медиатора, на этих встречах неожиданно для работодателя вскрывается такой момент, как невозможность объективной оценки качества и объемов выполняемых работ сотрудником, т.к. нет внятной должностной инструкции и иных ЛНА с количественными показателями. И заявление работодателя, что работник «плохо работает и не справляется со своими обязанностями» оказывается юридически голословным. Поэтому, на первой встрече нужно подвести увольняемого к мысли, что увольнение по Соглашению сторон — это единственный выигрышный вариант для него. Без эмоций, оперируя только фактами предложить увольняемому встать на ваше место и спросить, как бы он поступил в данной ситуации с таким работником.

Если компания стремится быть в тренде последних изменений на кадровом рынке и отслеживает ситуацию в своей отрасли, то нужно проводить выходное интервью. В случаях с принудительным увольнением оно, конечно, вряд ли будет информативным.