

ООО «О.»

Генеральному директору
Ш.Е.Н.

от адвоката Хоруженко А.С.

для корреспонденции:

Юридическое бюро «Moscow legal»

г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15

<http://msk-legal.ru>

тел: 8(495)664-55-96

ПРЕТЕНЗИЯ

«01» апреля 2014 года ООО «О.» заключило трудовой договор со С.Н.А.. Работник был принят на должность менеджера по развитию бизнеса в отдел продаж по работе с корпоративными клиентами с окладом 100000 руб.

За весь период работы в ООО «О.» С.Н.А. ни разу не привлекалась к дисциплинарной ответственности и имеет исключительно высокие показатели эффективности. Н.А. принимала участие в проектах «С.», благодаря ее активной работе был выигран тендер, сейчас на подписании находится договор на сумму около 880 тыс. евро, в мае 2015 года планируется вторая поставка на сумму около 950 тыс. евро. В работе по проекту «С.» был подписан договор на услуги, планировочные решения. Качество работы С.Н.А., в том числе, было отмечено рекомендательными письмами АНООВПО «С.» и компанией «С.». Данные факты подтверждаются имеющейся в нашем распоряжении перепиской и служебной документацией (содержащаяся в документах информация не является коммерческой тайной и не носит конфиденциальный характер).

Однако с октября 2014г. С.Н.А. стала подвергаться нападкам, в том числе личностного характера, со стороны директора по продажам М.Т. Характер данных претензий был исключительно формальный и обуславливался мотивами личной неприязни. Так, основным критерием низкого качества работы было то, что у С.Н.А. «не горят глаза».

«13» октября 2014г. С.Н.А. была вызвана управляющим партнером компании Ю.И.С. и директором по продажам М.Т., в ходе встречи С.Н.А. было сказано о том, что собранием акционеров было принято решение, что она больше не может продолжать работать в компании, что она не прошла шестимесячный испытательный срок. Сразу после этого М.Т. разослала по компании письмо следующего содержания: «Уважаемые коллеги, Хотела сообщить, что С.Н.А. не прошла испытательный срок и с сегодняшнего дня не работает в нашей компании».

С.Н.А. была шокирована этой новостью, испытала глубокие эмоциональные переживания, многие работники компании видели, как она плакала.

Через несколько часов после этого С.Н.А. была вызвана сотрудником кадрового подразделения К.Е.В ходе разговора работнику было предложено написать заявление по собственному желанию, чтобы «не портить трудовую книжку» и иметь, в дальнейшем, возможность трудоустроиться. С целью уволить С.Н.А. «в один день» ей было, в ультимативной форме, сказано о необходимости написать заявление об увольнении «задним числом». По указанию работодателя С.Н.А. поставила на заявлении об увольнении дату «01» октября 2014 г., хотя реально написала заявление «13» октября 2014г. Сразу после этого работнику выдали трудовую книжку с соответствующей записью. В настоящий момент в распоряжении специалистов адвокатского бюро имеются записи разговоров С.Н.А. с руководством, которые подтверждают изложенные факты.

«24» октября 2014г. С.Н.А., осознав нарушение своих прав, направила в адрес работодателя письма (заявления) об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, кроме того, ею была составлена и направлена соответствующая телеграмма. Однако до настоящего момента работодатель никак не отреагировал и не восстановил С.Н.А. на работе. Исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения(а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска)отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

Кроме того, учитывая п. 5.4. Трудового договора № OS0000008 от 01.04.2014г., а также руководствуясь Схемой вознаграждения продавца «О.», С.Н.А. имеет право на получение премии в размере 2.25 % от суммы договора по «С.», так как провела всю необходимую работу по подготовке и прохождению тендера и заключения контракта.

В силу ст. 2 Трудового кодекса РФ к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относятся и принципы равенства прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В силу ст. 129 ТК РФ заработная плата(оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты(доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов(должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты,

условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (п. 1 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

В силу ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

На основании изложенного, прошу Вас признать произведенное увольнение незаконным, восстановить С.Н.А. на работе, выплатить причитающуюся ей премию, а также выплатить компенсацию за время вынужденного прогула. В ходе незаконного увольнения С.Н.А. испытала глубокие эмоциональные страдания. Так, с «13» октября 2014г. у С.Н.А. появились трудности с засыпанием, короткий прерывистый сон, тревожность, эмоциональная лабильность, повышение кровяного давления. Данные факты подтверждены соответствующими медицинскими документами.

В рамках обсуждения представленной информации, а также в целях устранения возможных недопониманий и разногласий, предлагаю провести встречу заинтересованных сторон или предоставить письменный ответ на данное письмо с официальными разъяснениями позиции ООО «О.» в срок до 13.11.2014.

В случае отказа в удовлетворении требований в добровольном порядке мы будем вынуждены обратиться в Суд, Государственную инспекцию труда и Прокуратуру для защиты своих законных прав и интересов, что повлечет для Вас дополнительные расходы в виде:

- наложения ареста на денежные средства на счете ООО «О.» в рамках обеспечительных мер;
- выплату компенсации за время вынужденного прогула на весь срок рассмотрения дела судом;
- уплата судебных издержек и услуг представителя;
- уплата государственной пошлины;
- уплата компенсации морального вреда;
- в качестве третьих лиц в споре будут привлечены АНООВПО «С.», Страховая группа «С.» и компания «С.»;

Адвокат

_____/А.С. Хоруженко/

30.10.2014г.