ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ ДИРЕКТОРА

ОЦЕНИТЕ ВОЗМОЖНОСТЬ ДОГОВОРИТЬСЯ
«ПО—ХОРОШЕМУ» И ГОТОВНОСТЬ СУДИТЬСЯ

Юлия Галуева, руководитель юридического департамента
«Национальной Юридической Службы»

В последние месяцы государственные и коммерческие предприятия и организации начали сокращения работников, объясняя это кризисом. Раз кризис — значит, нужно затянуть пояса: могут снизить зарплату, могут поручить выполнение дополнительной работы. А могут и предложить уволиться.

Директор: «Списки тех, кто должен уволиться по собственному желанию, разошлю в течение дня»

Получив от работодателя предложение написать заявление об увольнении в связи с сокращением должности, многие молча подписывают заявление об увольнении по собственному желанию. Вместо того чтобы проанализировать ситуацию, человек паникует и даже не задумывается о несоответствии предложенной формулировки реальной ситуации.

Итак, увольнение по собственному желанию — неотъемлемое право работника. Только подобное основание для увольнения, предусмотренное ст. 80 Трудового кодекса РФ, иначе называется увольнением по инициативе работника. Что это значит? Что только работник, и он один, вправе принять соответствующее решение и реализовать его. Если работник не желает увольняться, так как его устраивают условия, в которых он трудится, принудить его сделать это не вправе никто. По собственному желанию работник может уволиться с обязательным предупреждением работодателя за две недели в любой момент, когда соответствующее решение им принято. Несмотря на «отчетность», «отсутствие замены», «необходимость передать дела»... До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, и увольнение не будет произведено, за исключением случая, когда на его место уже приглашен другой работник.

Когда работодатель предлагает работнику уволиться по собственному желанию, это значит, что работодатель, пользуясь правовой безграмотностью подчиненных, реализует наиболее дешевый способ уменьшения численности работников.

Сокращение численности или штата — особая процедура

Законодательно обоснованным способом вынужденного уменьшения числа работников является сокращение численности или штата. Это особое основание увольнения, регламент исполнения которого достаточно детально урегулирован Трудовым кодексом РФ.

Статья 81 ТК РФ называет сокращение численности или штата работников организации одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Что это такое, и каким образом отличить сокращение численности или штата от вынуждения работника покинуть трудовой коллектив?

Бесспорно, работодатель вправе оптимизировать рабочий процесс, самостоятельно принимать решения об изменении структуры организации, системы подчиненности, штатного расписания или численного состава работников. Работник должен понимать, что это право работодателя неотъемлемо и не может подвергаться сомнению. Однако при этом предполагается добросовестность работодателя и отсутствие с его стороны злоупотребления правом, т.е. умышленного «выдавливания» работника (работников) из организации. То есть сокращение численности или штата, задекларированные работодателем, должны быть реальными, обоснованными экономически и подтвержденными необходимыми документами.

Источник материала: Ю. Галуева. По собственному желанию директора. Оцените возможность договориться «по-хорошему» и готовность судиться//Юрист спешит на помощь, 2015, № 4, с. 26-28

Например, если работодатель увольняет по причине сокращения численности одного работника и тут же принимает на его место другого, перспективы оспорить приказ работодателя достаточно высоки.

Также очень существенно соблюдение процедуры увольнения по указанному основанию и предоставление работодателем гарантий и компенсаций работнику, установленных нормами действующего законодательства.

Статья 180 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя при сокращении численности или штата работников:

• предупредить о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

• предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

При этом ст. 179 ТК РФ устанавливает, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

• семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником к существованию);

• лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

• работникам, получившим в период работы у данного работодателя увечье или профессиональное заболевание;

• инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

• работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Также следует помнить, что беременная женщина не может быть уволена по основанию сокращения численности или штата работников, что регламентировано ст. 261 ТК РФ.

Работник должен знать, что ст. 178 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Особо отмечу постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В нем Верховный Суд разъяснил нижестоящим судам необходимость проверки соблюдения работодателем процедуры увольнения и соблюдения прав работника. Нарушения, допущенные при увольнении, могут явиться основанием для признания увольнения незаконным и восстановления на работе.

Не хочешь сам — уволим по статье

Следующий довольно популярный способ расставания работодателя с работником можно охарактеризовать так: не хочешь по-хорошему — уволю по статье... Слова эти звучат достаточно неприятно. Однако они не должны пугать добросовестного профессионала.

Что такое та самая «статья» и за что же работодатель может уволить работника? Когда речь не идет о специальных субъектах трудовых отношений (государственные служащие, работники, чьи трудовые права и обязанности закреплены в своих, ведомственных, нормах), наиболее популярным приемом работодателей становится поиск оснований для наложения на работника дисциплинарных взысканий — одного, второго, третьего. Дисциплинарные взыскания могут быть выражены, например, в выговоре или даже замечании за незначительный проступок или даже при отсутствии нарушений со стороны

Источник материала: Ю. Галуева. По собственному желанию директора. Оцените возможность договориться «по-хорошему» и готовность судиться//Юрист спешит на помощь, 2015, № 4, с. 26-28

работника. Но кто станет обращаться в суд по поводу отмены приказа об объявлении замечания? Между тем основанием для увольнения по инициативе работодателя, в соответствии со ст. 81 ТК РФ, является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Таким образом, пара незначительных выговоров, которые работник поленился обжаловать в судебном порядке, — и основание для увольнения практически предоставлено работодателю. Малейший промах работника — пожалуйста, увольняем... А юрист сочувственно разведет руками: почему не проконсультировались раньше? Срок на обжалование предыдущих взысканий пропущен, ничего нельзя поделать. Шансов признать увольнение незаконным в таком случае почти нет.

Бывает, что работодатели в поисках пути увольнения неугодного работника пускаются на оригинальные хитрости.

Один предприимчивый директор однажды в конце рабочей недели сообщил нескольким работникам, что в понедельник и вторник работы практически не будет, потому что подвели поставщики, и предложил явиться на работу в среду, но обязательно запомнить, что в случае производственной необходимости работники останутся сверхурочно. Люди явились на работу в среду и получили от работодателя требование объяснить причины прогула. У работодателя уже были заготовлены надлежащие акты об отсутствии работника на рабочем месте и докладные записки. А прогул — это достаточное основание для увольнения.

В моей практике также был случай, когда директор сообщил всему своему трудовому коллективу, что учредителями компании принято решение о ее ликвидации в связи с определенными проблемами, а всех работников переводят в другую организацию. Директор даже продемонстрировал работникам договор аренды помещения, заключенный уже на новую компанию, и сообщил, что сам он исполняет в новой организации функции генерального директора. Он собрал с работников заявления о приеме на работу в новую компанию и заявления об увольнении по собственному желанию из старой. И, разумеется, ни одного заявления о приеме на работу не удовлетворил.

Следует помнить, что увольнение — одна из разновидностей дисциплинарного взыскания, а значит, оно должно быть осуществлено с обязательным соблюдением законодательно установленных требований.

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. И в любом случае взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (если речь не идет о финансовых нарушениях, выявленных по результатам ревизии или аудиторской проверки, — тут срок для применения дисциплинарного взыскания составляет два года с момента совершения нарушения). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Соответствующий приказ работодатель должен объявить работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Несоблюдение процедуры увольнения — безусловное основание для восстановления работника в должности.

Предупрежден, значит, вооружен

Итак, что же нужно сделать работнику, когда возможное увольнение становится реальным? Прежде всего — получить консультацию у юриста. Подробно рассказать о своих трудовых обязанностях, предоставить трудовой договор, должностную инструкцию, другие имеющиеся в распоряжении работника документы. Получить первичные рекомендации по надлежащему поведению.

Юрист расскажет, как нужно вести себя в случае необоснованных претензий работодателя, замечаний по качеству работы, выдачи индивидуальных заданий, возложения дополнительных обязанностей и поручения невыполнимых задач.

Источник материала: Ю. Галуева. По собственному желанию директора. Оцените возможность договориться «по-хорошему» и готовность судиться//Юрист спешит на помощь, 2015, № 4, с. 26-28

Прежде всего, ни одно «нестандартное» действие работодателя не должно оставаться без ответа. Получил невыполнимое задание — напиши докладную записку на имя руководителя, емко изложив, почему порученное задание не может быть выполнено, либо запроси разъяснения о порядке выполнения. На любое письменное уведомление, задание, поручение необходимо отвечать письменно. И достаточно оперативно.

Следует помнить, что опоздания на работу, использование интернет-ресурсов в нерабочих целях, пользование оргтехникой в личных целях будут отслеживаться работодателем и станут основаниями для истребования объяснений по каждому такому факту. Не стоит провоцировать работодателя, проводя в «Одноклассниках» рабочее время, даже если работы сейчас нет.

Необходимо четко и ответственно выполнять все ***выполнимые*** задания работодателя, фиксируя для себя объем выполненных работ.

В этом случае работодатель будет решать, а не стоит ли выплат несговорчивому работнику приличную сумму в качестве компенсации увольнении и распрощаться мирно, не тратя силы на борьбу с юридически подкованным подчиненным.

Худой мир лучше доброй ссоры

Работнику следует помнить, что худой мир лучше доброй ссоры, и если уж возникла перспектива увольнения, лучше договориться, выяснить, какие условия готов предложить работодатель. Это могут быть и компенсационные выплаты в размере двух-трех окладов, и возможный перевод на другую работу — пусть менее оплачиваемую, но обеспечивающую постоянный доход. Если дела в организации совсем плохи, не стоит наивно полагать, что сохранение рабочего места обеспечит поступление заработной платы: ведь не просто так предлагали уволиться. У работодателя может не быть денег даже на заработную плату.

В последние годы становится популярным разрешение споров между работником и работодателем с помощью медиации. Медиатор — независимый посредник, задача которого — помочь урегулировать конфликт на взаимовыгодных для его сторон условиях. Это хорошая возможность избежать судебных разбирательств. Единственное условие — и работник, и работодатель должны быть заинтересованы решить спор мирно.

***

Подводя итоги, хочу отметить, что главное для работника, которому грозит увольнение, — взвешенное и обоснованное принятие решения. Обязательно обдумайте степень вашей готовности отстаивать свои интересы в суде. Ни при каких обстоятельствах не подписывайте никакие бумаги не глядя. Собирайте доказательства неправомерных действий работодателя.

Источник материала: Ю. Галуева. По собственному желанию директора. Оцените возможность договориться «по-хорошему» и готовность судиться//Юрист спешит на помощь, 2015, № 4, с. 26-28