

О правилах увольнения

Как добиться максимально выгодных условий при расторжении трудового договора? Как договориться о компенсации, которая позволит в комфортных условиях искать новое место работы? Вместе с экспертом Центра финансовой грамотности НИФИ Минфина России Анной Горелик проговариваем принципиальные моменты и разбираемся в нюансах, которые возникают в разных сценариях сокращений или увольнений.

Сценарий 1. Увольнение по сокращению

Трудовой кодекс устанавливает, что на выходное пособие вправе рассчитывать лица, уволенные как в связи с ликвидацией, так и в связи с сокращением численности или штата работников организации или предприятия. Таким образом, работодатель компенсирует бывшим сотрудникам материальные потери на время поиска новой работы.

В этом случае сотрудник должен получить зарплату за отработанный период, компенсацию за неиспользованный отпуск и **выходное пособие**.

Размер выходного пособия при увольнении в сравнительно неудачном случае будет равен одному среднемесячному заработку. Нередко руководство организации увеличивает размер выходного пособия – например, для сотрудников предпенсионного возраста. Кроме того, стоит помнить, что по трудовому кодексу работники, уволенные по сокращению штата, но не сумевшие в течение одного месяца найти новую работу, могут рассчитывать на выплату компенсации и за второй месяц после увольнения.

Именно этим правилом обусловлен наиболее распространенный размер компенсации при увольнении и сокращении – два среднемесячных заработка, которые работодатель выплачивает на период трудоустройства.

Но есть важный нюанс: уволенный или сокращенный работник может рассчитывать и на **три** среднемесячных зарплаты в виде компенсации. Для этого необходимо в течение 14 рабочих дней после увольнения обратиться в центр занятости населения: выплата за третий месяц полагается, если работа по окончании 2 месяцев так и не была найдена. Обратиться с соответствующим заявлением к своему бывшему работодателю уволенный сотрудник должен в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

Важно помнить, что дополнительные льготы существуют у работников Крайнего Севера и приравненных к нему районов. Если их сократили, наличие решения службы занятости и соблюдение некоторых дополнительных условий, позволяет рассчитывать на выплаты за четвертый – шестой месяцы поиска работы. Некоторым категориям сотрудников компенсационные выплаты полагаются и на более долгий срок.

Сценарий 2. Временная приостановка работы

Сейчас некоторые компании, в том числе крупные, приостанавливают свою работу. Какими бы ни были обстоятельства, важно помнить: если приостановка происходит по инициативе работодателя, сотруднику должны ежемесячно выплачивать две трети от его среднего заработка за предыдущий год. Но в случае, если речь об иностранных компаниях, и зарубежный головной офис приостанавливает работу своих филиалов в России, то простой возникает не по вине российского филиала. В таких обстоятельствах выплата сотрудникам составит две трети от оклада на занимаемой должности, а не от среднемесячного заработка (в котором учитываются, например, премии и иные доплаты к ставке).

Сценарий 3. Увольнение по обоюдному согласию

Расставание с работодателем по соглашению сторон – один из распространенных вариантов прекращения трудовых взаимоотношений. В этом случае сотрудник самостоятельно договаривается с руководителем о дате увольнения и сумме выплат.

Нужно помнить, что увольнение по соглашению сторон предусматривает выплату за отработанные дни и неиспользованный отпуск, а также выходное пособие, о котором говорилось выше. Поэтому есть смысл выстраивать переговоры так, чтобы сумма компенсации превышала размер стандартных «двухмесячных» выплат. Также стоит проговорить сроки – например, максимально отодвинуть дату будущего увольнения и, не теряя времени, параллельно начинать искать новую работу.

Помните, что работодатель отвечает за своевременность выплат бывшим сотрудникам. Если работник не получил положенных компенсаций, он в течение года имеет право обратиться в суд для защиты своих прав.

Сценарий 4. Увольнение по инициативе работодателя

Основанием для такого варианта прекращения сотрудничества, чаще всего, служит регулярное нарушение дисциплины работником – опоздания или прогулы, распитие спиртных напитков на рабочем месте, порча имущества, разглашении коммерческой тайны т. п. Если увольнение случилось по этим причинам, сотрудник может рассчитывать лишь на оплату отработанных дней и компенсацию за неиспользованный отпуск.

Законом от увольнения защищены родители, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет; родители-одиночки, воспитывающие детей до 14 лет (или до 18 лет, если ребенок имеет ограниченные возможности здоровья); единственные кормильцы в семье; сотрудники на больничном или в отпуске.

Впрочем, работника, регулярно совершающего грубые нарушения трудовой дисциплины, эти обстоятельства защитить могут не всегда: скажем, если сотрудник – единственный кормилец, регулярно позволяющий себе прогулы или работу в нетрезвом виде, он всё равно может быть уволен. Беременную женщину при этом уволить нельзя – даже при наличии прогулов, однако, работодатель может вычесть из её зарплаты оплату пропущенных без уважительной причины дней (тем не менее, если вы считаете, что уважительные причины были, – не сомневаясь, обращайтесь в суд для защиты своих интересов, только обязательно запаситесь подтверждающими документами).

Сценарий 5. Работодатель – банкрот

В этом случае выплата долгов по всем видам компенсаций происходит за счет продажи имущества предприятия. К сожалению, случается, что у компании не оказывается собственности: это сильно уменьшает шансы на справедливое разрешение спора, но и такая ситуация не является безвыходной. Банкротство может предусматривать наступление субсидиарной ответственности по долгам руководителя и учредителей компании. Если будет доказано, что именно недобросовестные действия руководителей довели компанию до несостоятельности, долги по зарплатам должны быть погашены за счет их личных средств и продажи имущества.

Сценарий 6. Принуждение к увольнению

Вынуждая сотрудника написать заявление по собственному желанию (когда такого желания работник не испытывает), руководитель нарушает закон, лишая подчиненного выходного пособия. Мотивы работодателя в таком случае очевидны: он хочет сэкономить на выплатах работнику и избежать

законной процедуры увольнения (то есть не уведомлять за 2 месяца, не предлагать вакантные должности на замену и т. п.).

Недобросовестные работодатели используют некоторые типовые приемы для побуждения сотрудников к увольнению по собственному желанию:

- физическое ограничение доступа к работе (забирают пропуск, меняют пароль для входа в рабочий компьютер, физически ликвидируют рабочее место и т. п.);
- угрозы уволить за сфальсифицированные прогулы, непрохождение аттестации, ненадлежащее неисполнение обязанностей;
- создание напряженной обстановки, оскорбления, саботаж рабочего процесса.

Возможно ли противостоять подобному шантажу? Безусловно, да. Для противодействия незаконным действиям необходимо:

- фиксировать противоправные факты посредством видео- и аудиозаписей, снимков экранов с электронной перепиской;
- не поддаваться на провокации, продолжая по возможности добросовестно выполнять свою работу, руководствуясь трудовым договором и должностной инструкцией;
- требовать исполнения своих трудовых прав у руководства – в письменной форме; если же у вас отказываются принимать претензии – направлять их работодателю почтой с описью вложения;
- искать защиту своих прав в прокуратуре и государственной трудовой инспекции, не бояться обращаться при необходимости в суд (оплачивать госпошлину по трудовым спорам не требуется, а судебная практика чаще оказывается на стороне работника).

При конфликтном развитии событий работнику стоит озаботиться сбором доказательств нарушения своих трудовых прав. Имейте в виду, что суды и надзорные органы принимают в качестве доказательств, в том числе, и диктофонные записи разговоров.

Важно помнить, что затягивать решение трудовых споров нельзя. Обоснованность увольнения оспаривается в течение одного месяца (он отсчитывается со дня выдачи трудовой книжки работнику или со дня вручения работнику копии приказа об увольнении). Размеры выплат

оспариваются в течение одного года, а на все остальные трудовые споры дается три месяца.

Чем решительнее и настойчивее вы будете в сложной ситуации, тем выше шансы добиться благоприятного исхода. Часто одно лишь объявление о серьезности намерений работника и его готовности отстаивать свои права решает проблему.

С другой стороны, стоит учитывать и то, что если судебные споры с различными работодателями происходят в вашей трудовой биографии регулярно, скорее всего, ваша ценность как профессионала снизится, потому что проверить потенциальную «скандальность» соискателя для службы кадров нетрудно.