



**Юлия Бороздна,**  
партнер, руководитель практики трудового  
и миграционного права «Пепеляев Групп»



**Юлия Жижерина,**  
юрист «Пепеляев Групп»

**π<sup>g</sup>**  
pepeliaev group®  
КУРАТОР РУБРИКИ

## Сокращаем затраты на персонал с учетом требований трудового законодательства

Времена экономической нестабильности вынуждают работодателей сокращать затраты на персонал. При этом компании часто бывают заинтересованы лишь во временном снижении фонда оплаты труда и сохранении рабочих мест до лучших времен. Если же дело доходит до увольнений и работодатели стараются снизить свою финансовую нагрузку, все равно должно соблюдаться трудовое законодательство. Если работник, чье трудовое право ущемлено, обратится в суд или проверяющие органы, сокращение расходов может обернуться для работодателя дополнительными финансовыми затратами, причем иногда весьма значительными.



**И**сходя из экономической целесообразности при выборе способа снижения затрат на персонал, работодатель должен учитывать требования трудового законодательства с учетом риска того, что впоследствии ему придется не только произвести соответствующие выплаты работнику, но и уплатить ему денежную компенсацию за нарушение сроков выплат (ст. 236 ТК РФ), а также возместить моральный вред (ст. 237 ТК РФ) и понести судебные расходы. Кроме того, при обнаружении нарушений инспекцией труда руководителю компании грозит привлечение к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Какие же способы может использовать работодатель при оптимизации затрат на персонал? Прежде всего, работнику можно предложить уволиться по соглашению сторон (п. 1. ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Если достичь такого соглашения не удастся, можно провести увольнение по сокращению численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Если же работодатель не хочет уменьшать количество рабочих мест, а собирается лишь временно снизить затраты, можно применить такие инструменты, как объявление простоя (ст. 72.2, 157 ТК РФ) или изменение условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ), в частности введение режима неполного дня (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Все указанные мероприятия требуют не только наличия в Трудовом кодексе РФ оснований для их проведения, но и правильного оформления. При этом нужно учитывать, что само по себе тяжелое финансовое положение компании далеко не всегда признается судом основанием для проведения таких. Рассмотрим некоторые особенности проведения указанных мероприятий, на которые работодателям следует обратить внимание.

### **Увольнение по соглашению сторон**

Увольнение по соглашению сторон является наиболее простым мероприятием с точки зрения процедуры проведения и оформления документов. Обычно причины, по которым стороны решают расстаться, судом не исследуются. Как показывает судебная практика, поводом для возникновения спора может стать давление, оказываемое работодателем на работника. В этом случае работник должен доказать в суде отсутствие своего свободного волеизъявления на увольнение (Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 25.02.2015 по делу № 33-585/15).

С учетом этого работодателю следует принимать определенные меры, которые впоследствии помогут ему доказать наличие у работника свободного волеизъявления: например, провести переговоры в присутствии других работников

**Необходимо принимать меры, которые помогут доказать наличие свободного волеизъявления. С учетом этого работодателю следует принимать определенные меры, которые впоследствии помогут ему доказать наличие у работника свободного волеизъявления**

и зафиксировать их содержание в акте или протоколе. Также можно передать работнику проект соглашения и договориться о времени рассмотрения такового, составив соответствующий акт об этом. Подобная мера поможет в будущем доказать, что у работника было время все обдумать. Безусловно, соглашение о расторжении договора нужно составлять очень тщательно. Если работодателем все будет сделано правильно, суд встанет на его сторону (Апелляционное определение Калининградского областного суда от 18.03.2015 по делу № 33-1384/2015).

### **Увольнение по сокращению численности или штата**

Увольнение по сокращению численности или штата предполагает намного более сложную процедуру (ст. 178-180 ТК РФ), которую необходимо соблюдать, иначе суд может признать увольнение незаконным: например, если работник будет уведомлен об увольнении менее чем за два месяца (Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 09.04.2015 по делу № 33-5783/15) или если не будет учтено его преимущественное право остаться на работе (Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 26.02.2015 по делу № 33-2978/2015), или служба занятости не будет уведомлена за два месяца<sup>1</sup> либо работнику не будут предложены все имеющиеся вакансии (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 02.02.2015 по делу № 33-949/2015).

Кроме того, расторжение договора по сокращению штата должно быть обоснованным, то есть в случае возникновения спора работодатель

<sup>1</sup> В силу Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости).

**П**ри увольнении по сокращению штата соблюдение процедуры играет ключевую роль. Увольнение по сокращению численности или штата предполагает намного более сложную процедуру (ст. 178–180 ТК РФ), которую необходимо соблюдать, иначе суд может признать увольнение незаконным

должен быть в состоянии объяснить причины, побудившие его сократить штат. При этом принимаются во внимание и экономические причины, такие как сокращение производства, снижение объема продаж, закрытие отдельных направлений деятельности и прочие, но между такими событиями и предстоящим сокращением должна существовать объективная связь. Если все будет сделано в соответствии с трудовым законодательством, суд, скорее всего, поддержит работодателя<sup>2</sup>.

При выборе варианта увольнения по соглашению сторон или по сокращению штата необходимо учитывать предусмотренные ст. 178 ТК РФ выплаты<sup>3</sup>: минимальные выплаты в связи с сокращением штата составят три средних месячных заработка, а максимальные — пять зарплаток. Что касается выплаты в связи с увольнением по соглашению сторон, то размер компенсации при увольнении по данному основанию законодательством не предусмотрен, поэтому стороны вправе самостоятельно обговорить их.

Увольнение по соглашению сторон несет в себе меньше рисков для работодателя, поэтому стоит обсудить возможность проведения такового, прежде чем прибегнуть к увольнению по сокращению штата. В ходе переговоров с работником по поводу компенсации можно использовать

довод о том, что он может и не получить все пособия, если службой занятости не будет принято соответствующее решение. Кроме того, осуществление положенных расчетов в полном объеме может растянуться на три месяца, а при получении тех же 3–5 средних месячных зарплаток при увольнении по соглашению сторон работник может полностью посвятить высвободившееся время поиску новой работы.

#### **Уменьшение оклада по ст. 74 ТК РФ**

Если работодатель собирается уменьшить работнику оклад по ст. 74 ТК РФ, ему следует не только соблюсти предусмотренную процедуру, но и подготовиться к тому, чтобы доказать обоснованность изменения условий труда. Согласно ч. 1 ст. 74 ТК РФ причины изменения условий трудового договора могут быть связаны с изменением организационных или технологических условий труда. В данном случае экономические причины не упоминаются, однако они могут стать поводом для проведения организационных изменений. Именно это и требуется доказать работодателю в случае возникновения спора<sup>4</sup>, а само по себе тяжелое финансовое положение компании — не повод для изменения условий трудового договора (Апелляционное определение Челябинского областного суда от 08.04.2014 по делу № 11-2555/2014).

Судебная практика подсказывает, какие обстоятельства могут быть использованы в качестве причины для организационных изменений: например, изменение объектов производства, в том числе по экономическим причинам (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.12.2014 по делу № 33-11977, А-09); изменение финансовой ситуации и объема выполняемых работ (Апелляционное определение Московского областного суда от 27.08.2014 по делу № 33-17207/2014), закрытие дополнительного офиса и уменьшение обязанностей работника (Определение Суда Еврейской автономной области от 17.10.2014 по делу № 33-542/2014).

Нарушение процедуры, предусмотренной ст. 74 ТК РФ, может стать поводом для признания действий работодателя незаконными, например, если он не уведомит или несвоевременно уведомит работника об изменениях (Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.05.2011 по делу № 33-1880/11) или не сообщит ему об имеющихся вакансиях

<sup>2</sup> См.: Апелляционное определение Омского областного суда от 18.02.2015 по делу № 33-620/2015, Апелляционное определение Московского городского суда от 14.01.2015 по делу № 33-136/15.

<sup>3</sup> Согласно ст. 178 ТК РФ при увольнении работодатель обязан выплатить работнику пособие в размере среднего месячного заработка; сохранить ему средний заработок на второй месяц, если бывший работник не трудоустроился; сохранить ему заработок на третий месяц, если бывший работник не трудоустроился и имеется соответствующее решение службы занятости.

<sup>4</sup> Согласно п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. — См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 10.01.2014 по делу № 33-298/2014.

(Апелляционное определение Московского городского суда от 28.10.2014 по делу № 33-25052/2014).

Работник, который не соглашается с изменением условий трудового договора в отсутствие иной работы или отказывается от предлагаемых вакансий, увольняется по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой двухнедельного пособия (ст. 178 ТК РФ). При соблюдении процедуры и наличии оснований для изменения условий труда возрастает вероятность решения спора в пользу работодателя<sup>5</sup>.

### Режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели

Все ранее изложенное распространяется и на особый случай изменения условий трудового договора, описанный в ч. 5 ст. 74 ТК РФ. Когда указанные причины могут повлечь за собой массовое<sup>6</sup> увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе ввести режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев. При использовании этого способа процедура оформления дополняется необходимостью учесть мнение профсоюза (при наличии такового в организации). Также работодатели обязаны не менее чем за 3 месяца представить информацию в органы службы занятости населения<sup>7</sup>. Кроме того, при применении данной меры в случае отказа работника от продолжения работы он увольняется по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а не по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом ему предоставляются гарантии, указанные в ст. 178 ТК РФ в отношении увольнения именно по сокращению штата.

В качестве краткосрочной меры снижения затрат компании могут использовать такой инструмент, как **объявление простоя**. Ст. 72.2 ТК РФ предусматривает введение простоя по экономическим причинам. Обязанность доказать наличие указанных обстоятельств возлагается на работодателя<sup>8</sup>. При этом у последнего часто возникает вопрос: является ли простой, вызванный ухудшением экономической ситуации в организации, не зависящим ни от одной из сторон трудового договора? Ведь это решающее обстоятельство для оплаты периода простоя: в размере

<sup>5</sup> См.: Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 10.11.2014 по делу № 33-10461, Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2014 г. по делу № 33-17895/2014.

<sup>6</sup> Массовость увольнения определяется прежде всего отраслевыми соглашениями. В отсутствие такового следует руководствоваться Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Совета — Министров Правительства РФ от 05.02.1993 № 99.

<sup>7</sup> Согласно Положению от 05.02.1993 № 99.

<sup>8</sup> Пункт 17 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.

## Простой вследствие тяжелого финансового положения признается простым по вине работодателя. Тяжелое финансовое положение компании является финансовым риском и может быть вызвано непосредственно виной работодателя

2/3 средней заработной платы в случае простоя, случившегося по вине работодателя, или в размере 2/3 тарифной ставки, оклада в случае простоя, случившегося по причинам, не зависящим от работодателя и работника (ст. 157 ТК РФ).

На этот вопрос отвечает судебная практика. Тяжелое финансовое положение компании (например, отсутствие заказов, снижение объема производства) является финансовым риском и может быть вызвано непосредственно виной работодателя (Определение Владимирского областного суда от 31 октября 2013 г. по делу № 33-3566/2013, Определение Тульского областного суда от 10.11.2011 по делу № 33-3848).

При объявлении простоя компания должна соблюдать определенный порядок. Так, каждый случай простоя должен быть оформлен документально с установлением вызвавшей его причины (Определение Верховного суда республики Саха (Якутия) от 03.02.2014 по делу № 33-321/2014). Кроме того, работодатель обязан уведомить службу занятости населения о простое, если он связан с приостановкой производства (п. 2 ст. 25 Закона о занятости)<sup>9</sup>.

Таким образом, при выборе способа снижения затрат на оплату труда персонала работодателю нужно прислушиваться к доводам не только экономистов и финансовых директоров о необходимости экономии денежных средств, но также юристов и HR-специалистов относительно соблюдения трудового законодательства при принятии соответствующих мер с целью снижения правовых и финансовых рисков. 11

<sup>9</sup> При этом согласно разъяснениям Роструда в Письме № 395-6-1 от 19.03.2012 г., речь идет о приостановке производства в целом, а не работы отдельных подразделений или оборудования.