

**УВОЛЬНЕНИЕ ПЕРСОНАЛА:
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ**

И. В. Свинцицкая

*Начальник отдела оплаты труда,
Тюменский государственный
нефтегазовый университет,
г. Тюмень, Россия*

DISMISSAL OF STAFF: INSTITUTIONAL AND LEGAL MECHANISMS

I. V. Svintsitskaya

*Head of the department of payment for labor,
Tyumen State Oil and Gas Universit,
Tyumen, Russia*

Summary. Discusses the rationale layoffs, legal bases dismissal of the heads, the dismissal of workers at outstaffing.

Keywords: law; dismissal; the employee; the employer.

Для минимизации риска неправильного оформления увольнения необходимо, прежде всего, знать организационно-правовую основу понятия «увольнение». Под увольнением принято подразумевать прекращение трудовых отношений в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством. Понятие «увольнение» применяется во всех случаях прекращения трудового договора, кроме случаев его прекращения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. К общим основаниям прекращения трудового договора с работником относятся:

1. Соглашение сторон: по этому основанию может быть расторгнут как договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный договор (п. 1 ст. 77 ТК РФ) [5].

2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п. 2 ст. 77 ТК РФ) [5].

3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ст. 77 ТК РФ) [5].

4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 77 и ст. 81 ТК РФ) [5].

5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (п. 5 ст. 77 ТК РФ) [5].

6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника

имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п. 6 ст. 77 ТК РФ) [5].

7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ) [5].

8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ст. 77 ТК РФ) [5].

9. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ) [5].

10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ) [5].

11. Нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ) [5].

Наиболее проблематичным и вызывающим большое количество трудовых споров является увольнение по инициативе работодателя. Увольнение по инициативе работодателя обычно называется увольнением «по статье», хотя официально такого понятия в Трудовом кодексе нет, и чаще всего оно используется недобросовестными руководителями для избавления от неудобных сотрудников [3].

Согласно трудовому кодексу работодатель может расторгнуть трудовые отношения в следующих случаях:

1. Неудовлетворительный результат испытания (ст. 71 ТК РФ) [5].

2. Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 8) [5].

3. Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 8) [5].

4. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81) [5].

5. Смена собственником имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81) [5].

6. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 8) [5].

7. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подпункты «а», «б», «в», «г», «д» п. 6 ч. 1 ст. 81) [5].

8. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 ч. 1 ст. 81) [5].

9. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 ч. 1 ст. 81) [5].

10. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 ч. 1 ст. 81) [5].

Для увольнения главного бухгалтера, кроме общих оснований, в Трудовом кодексе предусмотрены особые случаи:

1. Смена собственника фирмы (п. 4 ст. 81 ТК РФ) [5].

2. Необоснованное решение, принятое главным бухгалтером, которое привело к нанесению имущественного

ущерба фирме или угрозе сохранности ее имущества (п. 9 ст. 81 ТК РФ) [5].

Также главный бухгалтер может быть уволен за дисквалификацию. Дисквалификация – это лишение права занимать определенные должности, а также участвовать в управлении юридическим лицом. Суд может дисквалифицировать на срок от шести месяцев до трех лет (ст. 3.11 КоАП РФ).

Существуют и распространенные случаи восстановления работника на прежнее место работы. Наибольшее число судебных решений в пользу восстановления на рабочем месте сотрудника, уволенного по инициативе работодателя, связано с выявлением нарушения процедуры увольнения, предусмотренной законодательством [5]. Например:

– увольнение произведено сразу по нескольким различным основаниям [4];

– увольнение произведено вопреки нормам Трудового кодекса, запрещающим увольнение работников по некоторым основаниям, если возможен их перевод на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя в период отпуска или временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ) [5];

– увольнение по сокращению численности или штата работников произведено без учета норм, устанавливающих преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) [5];

– работник уволен без соблюдения требований о предупреждении при увольнении в связи с истечением срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ) [5];

– увольнение беременной женщины по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации, а также в связи с окончанием срока срочного трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ) [5];

– увольнение работника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации), произведенное без согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ) [5];

– увольнение отдельных категорий работников вопреки запрещению и ограничению (т. е. без соблюдения

установленных для них гарантий), в частности, увольнение члена профсоюза по п. 2; подп. «б» п. 3; п. 5 ст. 81 Трудового кодекса без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ) [5].

Особого внимание заслуживает рассмотрение правовых основ увольнения работника, занимающего руководящую должность. Незнание или неправильное оформление процедуры увольнения руководителя организации может привести к серьезным проблемам вплоть до парализации работы предприятия. В частности, руководитель, считающий себя несправедливо уволенным либо уволенный без соблюдения порядка передачи дел, может удерживать у себя документы и печать организации, что приведет к невозможности осуществления платежей, сдачи отчетности.

Трудовым законодательством предусмотрены специальные основания увольнения руководителя организации [5]:

1) п. 4 ст. 81 ТК РФ – смена собственника имущества организации;

2) п. 9 ст. 81 ТК РФ – принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Разумеется, увольнение по указанному основанию должно быть соответствующим образом оформлено: формирование комиссии, расследование обстоятельств, составление актов;

3) п. 10 ст. 81 ТК РФ – однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей;

4) п. 1 ст. 278 ТК РФ – в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

5) п. 2 ст. 278 ТК РФ – в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

При отсутствии виновных действий руководителя ему выплачива-

ется компенсация не ниже трехкратного среднего месячного заработка. Указанная компенсация не облагается подоходным налогом в соответствии с п. 3 ст. 217 налогового кодекса Российской Федерации;

б) п. 3 ст. 278 ТК РФ – по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Правовое положение руководителя организации является уникальным с точки зрения права, поскольку руководитель компании является не просто наемным работником, но и органом юридического лица. Таким образом, вопросы увольнения руководителя регулируются, во-первых, трудовым законодательством, а во-вторых, соответствующим корпоративным законодательством. Поэтому процедура увольнения руководителя организации усложнена по сравнению с увольнением иного работника.

Отдельно необходимо остановиться на современном и уже весьма распространенном понятии «аутстафтинг» и разобрать особенности увольнения персонала при аутстафтинге [1].

Аутстафтинг – это вывод сотрудника за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-подрядчика, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик [1].

Как известно, согласно общей процедуре предоставления услуги аутстафтинга сотрудники компании-заказчика выводятся за штат и оформляются в штат компании-аутстаффера. Несмотря на то, что фактически этот персонал продолжает работать на своих предыдущих местах у компании-заказчика, юридически – он находится в трудовых отношениях с аутстаффером. Соответственно, расторгнуть эти отношения юридически можно по инициативе аутстаффера, а не заказчика. Для решения этого вопроса необходимо грамотно подойти к составлению договора аутстафтинга и четко прописать те положения, которые касаются прекращения взаимоотношений заказчика и сотрудников. В этот договор

необходимо включить положение, согласно которому заказчик имеет право отказаться от услуг отдельного специалиста (то есть сотрудника). Также необходимо четко прописать возможные основания отказа и сроки, в которые заказчик обязан уведомить аутстаффера о таком отказе. Одним из оснований может быть ненадлежащее выполнение функций сотрудником или систематическое невыполнение им своих обязанностей. Кроме того, в договоре следует указать, что в случае отказа от услуг отдельного сотрудника, заказчик обязан составить акт о ненадлежащем предоставлении услуг этим сотрудником, в котором и указываются основания отказа [1].

Таким образом в общем процедура увольнения сотрудников, выведенных за штат, будет выглядеть следующим образом:

1) заказчик услуги аутстаффинга, который при наличии определенных оснований намерен отказаться от услуг отдельного сотрудника, выведенного за штат, составляет акт с указанием этих оснований и в установленный договором срок отправляет его на согласование аутстафферу;

2) аутстаффер оформляет приказ об увольнении, осуществляет все расчеты с сотрудником и выдает надлежащим образом оформленную трудовую книжку [1].

Исходя из этого, риски участия в трудовых спорах касательно увольнения несет аутстаффер как официальный работодатель сотрудников.

В заключение хотелось бы отметить правовые особенности увольнения персонала в различных странах [2]:

1) в Италии огромную роль в увольнении играет продолжительность трудового стажа сотрудника. Стаж учитывается путем включения в коллективные договоры правила об «аттриции». Согласно этому правилу увольнение работников, имеющих определенный непрерывный трудовой стаж, допускается лишь за дисциплинарные взыскания;

2) в Великобритании решение работодателя сократить персонал напрямую зависит от профсоюза, который

всегда выступает посредником в решении всевозможных трудовых споров. При отсутствии профсоюза самым распространенным методом определения кандидатов на сокращение является метод LIFO (last in – first out), который учитывает только срок трудовых отношений сотрудника с работодателем;

3) в Португалии работодатель имеет право уволить сотрудника без объяснения причин, однако в таком случае он будет обязан выплатить компенсацию в размере 45-дневного заработка за каждый год работы в фирме. С 31 января 2009 года в Португалии начали действовать меры, целью которых было подвигнуть предпринимателей на сохранение большего количества рабочих мест. В качестве поощрения компаниям, отказывающимся от увольнений работников, возраст которых превысил 45 лет, на 3 % снизили ЕСН. Большинство компаний в Португалии представляют собой небольшие семейные предприятия. Увольнение сотрудника старше 45 лет для такой фирмы будет означать для предпринимателей закрытие дела;

4) в Японии в компаниях широко распространена система пожизненного найма. Как правило, японец приходит в организацию в достаточно молодом возрасте и остается в ней до пенсии. Перебегать из одной организации в другую не принято;

5) в Китае в случае намерения уволить более 20 сотрудников или 10 % от штата руководство компании должно уведомить об этом профсоюзы и работников за 30 дней. Начальство обязано представить план сокращений местным органам социальной защиты, которые проследят за тем, чтобы увольняемым в полном объеме выплатили заработанные деньги;

6) в Германии после первого года работы руководство обязано предупредить сотрудника о грядущем увольнении за месяц. А уж если человек проработал 20 лет, он узнает об увольнении за целых семь месяцев. Стаж в организации исчисляется с 25-летнего возраста. Трудно представить такое в нашей стране, ведь многие начинают работать уже с 18 лет, а то и раньше.

Библиографический список

1. Карсетская Е. В. Прием на работу, увольнение: правила оформления на все случаи жизни. – М. : АйСи Групп, 2011. – 232 с.
2. Корнийчук Г. А. Юридические вопросы найма (увольнения) персонала. – М. : Альфа-Пресс, 2006. – 74 с.
3. Свинцицкая И. В., Хайруллина Н. Г. Правовые основы увольнения персонала // Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов : мат-лы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию Конституции РФ (12 декабря 2013 г.). – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013 г. – С. 121–127.
4. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление людьми в организации: современные подходы и технологии. – Тюмень : Изд-во ТюмГНГУ, 2005.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.11.2013).

Bibliograficheskiy spisok

1. Karsetskaya E. V. Priem na rabotu, uvolnenie: pravila oformleniya na vse sluchai zhizni. – AySi Grupp, 2011. – 232 s.
2. Korniychuk G. A. Yuridicheskie voprosyi nayma (uvolneniya) personala. – Alfa-Press, 2006. – 74 s.
3. Svintsitskaya I. V., Hayrullina N. G. Pravovyye osnovyi uvolneniya personala // Sotsialno-ekonomicheskoe, sotsialno-politicheskoe i sotsio-kulturnoe razvitie regionov : mat-lyi Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyasch. 20-letiyu Konstitutsii RF (12 dekabrya 2013 g.). – Tyumen : TyumGNGU, 2013 g. – S. 121–127.
4. Silin A. N., Hayrullina N. G. Upravlenie lyudmi v organizatsii: sovremennyye podhody i tehnologii. – Tyumen : Izd-vo TyumGNGU, 2005.
5. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 25.11.2013).

© Свинцицкая И. В., 2014.