

Семинар по теме:

**«Правовые механизмы оптимизации
затрат на персонал в условиях
экономической нестабильности»**

Автор: Фадеева Ульяна Григорьевна, юрист

Кризис- не форс-мажор

Мировой экономический кризис — явление чрезвычайное для любой компании. Но суды считают, что кризис глобальный, что в него погружены все без исключения коммерсанты. И раз так, то считать его обстоятельством непреодолимой силы никак нельзя. Тем более не может служить оправданием кризис, наступивший лишь в делах самой компании. Тяжелое положение на рынке, отсутствие финансирования, нарушение обязательств контрагентами судьи в качестве оправдания не принимают.

Изменение условий трудового договора

По общему правилу трудовой договор является **незыблемым источником прав и обязанностей** и его условия не могут быть пересмотрены без согласия сторон (ст.72 ТК РФ)

Обоснование необходимости изменений условий трудового договора по инициативе работодателя

Изменением технологических условий :

- изменение объема и содержания производственных мощностей;
- совершенствование технологии изготовления товаров и технологии предоставления услуг в результате использования новых станков, машин, оборудования, внедрения результатов опытно-конструкторских, научно-исследовательских работ;
- изменение технической направленности, состава и профиля производства.

Изменением организационных условий :

- внедрение новых систем управления производственной деятельностью и персоналом; изменение количества звеньев управления, их соподчиненности;
- изменение соотношения между централизованной и децентрализованной формой управления; пересмотр и замена норм труда и норм выработки;
- внедрение новых систем учета финансовых и хозяйственных показателей.

Документальное обоснование

В качестве обоснования произошедших на предприятии организационных и технологических условий труда могут быть представлены доказательства:

- утвержденные планы организационно-технологических планов на текущий год;
- проекты создания цехов, новых участков производства;
- решение о передачи части функций на аутсорсинг сторонней компании;
- договоры поставки нового оборудования;
- первичные бухгалтерские документы о приобретении нового оборудования;
- акты ввода в эксплуатацию нового оборудования;
- расчеты по снижению трудоемкости производства;
- аттестация рабочих мест в части совершенствования условий труда;
- локальные акты (например, новые положения об отделах);
- служебные записки и иные документы.

Порядок внесения изменений в режим работы

При внесении изменений в режим работы работодатель должен руководствоваться **в совокупности правилами:**

- по принятию и изменению локальных нормативных актов, в которых прописан режим работы;
- по внесению изменений в трудовой договор.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

Цитата:

«В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, **за исключением изменения трудовой функции работника»**

Варианты установления режима неполного рабочего времени в организации по инициативе работодателя

Вариант 1. По инициативе работодателя при отсутствии угрозы массовых увольнений (ч. 1-4 ст. 74 ТК РФ).

когда работодатель, реализуя свое право на установление режима рабочего времени, определяет чередование рабочих и выходных дней в зависимости от производственных или объективных экономических потребностей; при этом работодателю необходимо соблюдать порядок и последовательность действий, указанные в ч. 2-4 ст. 74 ТК РФ, в том числе прекращать трудовые договоры с работниками, отказывающимися от продолжения работы в изменившихся условиях по; **п.7ч.1ст.77 ТК РФ**

Вариант 2. По инициативе работодателя при угрозе массовых увольнений в целях сохранения рабочих мест

введение режима неполного рабочего времени работодателем в организации при угрозе массового сокращения численности или штата организации в качестве меры, предусмотренной ч.4 ст. 180 ТК как гарантии работникам по сохранению рабочих мест. В данном случае увольнение работников, не согласных с режимом неполного рабочего времени производится по **п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата)**.

«Скрытые сокращения»

Все изменения в штатное расписание в части снижения окладов **без изменения должностей** производятся по правилам ст. 74 ТК РФ в случае наличия объективных организационных и технологических причин. При разрешении споров о квалификации мероприятий в качестве сокращения штатов или изменения условий трудовых договора решающим вопросом является **факт наличия или отсутствия изменений трудовой функции**.

Перевод (изменяется трудовая функция или структурное подразделение)

Во избежание риска, переводить работников на другую работу по причине кризиса необходимо **с их согласия**.

Работодатели, для того чтобы избежать получения согласия работника на перевод, трактуют производимые изменения трудового договора как перемещение.

- Отличительный признак № 1.
- Перемещение не влечет за собой изменения условий, прописанных в трудовом договоре. Работник остается у того же работодателя, а смысл перемещения состоит в том, что ему предоставляют либо другое рабочее место, либо переводят в иное структурное подразделение, расположенное в той же местности, либо поручают работу на другом механизме или агрегате. Главное, не происходит изменения условий, зафиксированных в трудовом договоре.
- Отличительный признак № 2.
- Перемещение сотрудника на другую работу не требует его согласия (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ). Работодателю достаточно оформить соответствующий приказ и ознакомить с ним работника под роспись.

Простой

- Изменение экономики- это предпринимательский риск, за который отвечает работодатель. Такие обстоятельства следует рассматривать как вину работодателя. Однако есть ли способ защиты прав работодателя в части снятия вины?

Поскольку ТК РФ не раскрывает понятия вины, для ее определения следует руководствоваться гражданским законодательством как наиболее близкой отраслью права. Согласно п. 1 ст. 401 ГК РФ лицо признается невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру обязательства и условиям оборота, оно приняло все меры для надлежащего исполнения обязательства.

Простоя по вине работодателя не возникает в случае, если причины, его вызвавшие, находятся вне сферы контроля работодателя и он предпринял все меры для предотвращения их наступления.

Типичные ошибки при сокращении штата

- **работник не был надлежаще уведомлен о предстоящем сокращении штата;**
- **работнику не были предложены все вакантные должности**
- **не были предложены вакансии в головном офисе компании в этой местности;**
- **при увольнении не было учтено преимущественное право работника на оставление на работе**

Увольнение по соглашению сторон

Как показывает практика, сотрудники соглашались на подписание такого соглашения, если соглашение сторон о расторжении трудового договора содержит дополнительные гарантии:

- условия о содействии в трудоустройстве (к примеру, выдать рекомендательные письма);
- выплате при увольнении денежной компенсации. Размер компенсации определяется при этом на взаимовыгодных условиях: чаще всего он бывает ниже той суммы, которую пришлось бы платить при сокращении, но в тоже время оговариваемая в соглашении сумма выплачивается сотруднику сразу в день увольнения, независимо от его дальнейшего трудоустройства;
- можно договориться о любом сроке отработки после заключения соглашения;
- если в соглашении о расторжении трудового договора невозможно указать точный размер премии или бонуса, полагающихся работнику, то можно указать порядок их начисления (формулу расчета и срок начисления премии).

Специальные основания увольнения:

- несоответствие работника занимаемой должности по результатам аттестации;
- неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- утрата доверия.

Рекомендации по заключению трудового договора в кризисный период

- не указывать рабочее место в целях перемещения без согласия работника между подразделениями;
- указать **максимально** широкий диапазон должностных обязанностей в целях обеспечения работой на других участках работы;
- пересмотреть систему оплаты труда в части зависимости оплаты от финансового результата и возможностей предприятия;
- в трудовом договоре работодатель, устанавливая испытательный срок, должен ставить конкретные условия испытания, в процессе выполнения которых произойдет оценка деловых качеств новичка.
- установить показатели результативности труда (экономически обоснованные).

В должностной инструкции необходимо прописать, что работник обязан выполнять индивидуальные планы, порядок утверждения и введения таких планов.

Срочный трудовой договор

В особых случаях, в порядке исключения, можно принимать работников на временную работу, заключая с ними срочный трудовой договор. Возможные варианты перечислены в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Типичные ошибки:

- **заключение трудового договора без указания оснований ограничения его срока;**
- **установление срока трудового договора без ссылки на причины установления такого срока;**
- **заключение срочного трудового договора вопреки желанию работника в тех случаях, когда срок устанавливается соглашением сторон;**

Материальная ответственность работников

- Материальная ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий:
- наличие ущерба;
- противоправного поведения (действий или бездействия) причинителя;
- причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом; вины в совершении противоправного действия (бездействия);
- вины (может быть в форме умысла или неосторожности).
- Отсутствие хотя бы одного из указанных условий исключает возможность привлечения работника к материальной ответственности (смотрите, например, [письмо](#) Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 г. N 1746-6-1). Для установления этих обстоятельств [статья 247](#) ТК РФ предусматривает обязанность работодателя по проведению проверки, в том числе по истребованию от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба.
- Письмо Роструда от 19.10.2006 г. № 1746-6-1

Возмещение затрат, связанных с обучением работника

Если обязанность по направлению на повышение квалификации возложена на работодателем **законом и не зависела от волеизъявления работника**, то такое повышение квалификации работника оплачивается за счет работодателя и, по смыслу ст. ст. 196, 198 Трудового кодекса Российской Федерации, не может служить предметом ученического договора (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15 октября 2014 г. по делу N 33-13392/2014).

Спасибо за внимание!

Успехов в работе!