

Способы сокращения издержек в условиях коронавируса



Сергей Лысов

Старший юрист, адвокат в АБ
"Кульков, Колотилов и партнеры"



Иван Шутов

Главный юрисконсульт отдела договорной и
претензионной работы ООО "Ямал СНГ"



14.05



18:15



ZOOM



Школа мастеров
Юридический факультет МГУ

I. УВОЛЬНЕНИЕ / УМЕНЬШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН



+ *Низкие риски оспаривания.*

■ *Для получения согласия могут потребоваться дополнительные выплаты со стороны работодателя (по требованию работника).*

Могут остаться «несогласные» работники, которые будут получать больше.

Риски оспаривания незначительные. Как правило, суды отказывают в удовлетворении исков работников в отсутствии доказательств понуждения к заключению соглашений о расторжении трудового договора или об уменьшении заработной платы.

2. УМЕНЬШЕНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ



- + В случае, если выплаты предусмотрены положением внутри компании, то отмена выплат возможна путем внесения изменений в положение без согласия работника.*
- Если выплаты предусмотрены трудовым договором, то в одностороннем порядке изменение возможно только в порядке ст. 74 ТК РФ.*

Риски оспаривания незначительны, а в ситуации заключения дополнительного соглашения с работником – минимальны.

3. УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА (СТ. 80 ТК РФ)



+ *Наименее затратная опция*

■ *В течение двух недель работник имеет право отозвать заявление об увольнении*

Низкие затраты делают опцию привлекательной, но важно учитывать, что возможность забрать заявление в двухнедельный срок создает неопределенность для работодателя. К тому же далеко не все работники будут готовы по собственному желанию потерять работу.

4. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ (ШТАТА) (СТ. 81 ТК РФ)



- +** Опция реализуется по инициативе работодателя, для увольнения не потребуется согласия работника.

- Увольнение может обойтись в 5 средних зарплаток: 2 – до увольнения и 3 – после. Необходимо соблюдение многоэтапной процедуры сокращения, включающей, среди прочего, уведомление работника (под роспись) за два месяца до увольнения и предложение вакантных должностей.

Риски признания сокращения незаконным минимизируются при четком соблюдении процедуры сокращения.

Уведомление сотрудника при отсутствии в офисе возможно заказным письмом с уведомлением о вручении и иными способами.

5. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК



1. Очередной отпуск;
2. Изменение графика отпусков

+ *Позволяет впоследствии сократить размер компенсации за неиспользованный отпуск.*

- *Возможно только по согласованию сторон (в виде заявления на отпуск работника и одобрения со стороны работодателя).*

Риски минимальны при надлежащем оформлении отпуска.

6. ОБЪЯВЛЕНИЕ ПРОСТОЯ ПО НЕЗАВИСЯЩИМ ОТ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИЧИНАМ (СТ. 72.2 ТК РФ)



- + *Сокращение фонда оплаты труда: выплачивается 2/3 оклада/тарифной ставки (ст. 157 ТК РФ).*

- *Роструд разъяснил, что простой нельзя объявлять до 11 мая, т.к. дни были нерабочими.*

Но после 12 мая ограничения на объявление простоя отсутствуют.

Срок простоя – до одного месяца.

Перед введением простоя следует внимательно ознакомиться с актуальными разъяснениями государственных органов. Если вы ввели простой до 11 мая 2020 г. и на вашу организацию распространялся режим нерабочих дней, существуют риски оспаривания простоя.

7. ОБЪЯВЛЕНИЕ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ДНЯ И (ИЛИ) НЕПОЛНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ (П. 5 СТ. 74 ТК РФ)



+ *Возможно в одностороннем порядке на срок до 6 месяцев.*

- *Требуется изменение организационных и (или) технологических условий труда и необходимо обосновать, что такие изменения могут повлечь за собой массовое увольнение сотрудников. Если работник не согласен, то трудовой договор расторгается в порядке сокращения штата, что вызовет необходимость соблюдения соответствующего порядка, установленного п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и выплаты компенсаций.*

Однако риск сокращения может сподвигнуть «несогласных» сотрудников к переговорам, а суммарный экономический эффект все равно будет положительным, так как, как правило, большинство сотрудников идут навстречу.

8. УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С НЕПРОХОЖДЕНИЕМ АТТЕСТАЦИИ



+ Опция позволяет прекратить по инициативе работодателя трудовые отношения с работниками, которые не соответствуют квалификационным требованиям (избавление от балласта).

- *Аттестация должна проводиться для всех сотрудников. Работников необходимо ознакомить под роспись с положением об аттестации. При отсутствии подписи нельзя применить дисциплинарное взыскание.*

Опция технически сложная (если в организации ранее отсутствовала аттестация сотрудников), но реальная.

ГРУБЫМ НАРУШЕНИЕМ ИЛИ НЕОДНОКРАТНЫМ НАРУШЕНИЕМ (СТ. 81 ТК РФ)



+ *Не требуется согласия работника на расторжение трудового договора.*

Сложность доказывания нарушения на удаленной работе.

■ *Некоторые нарушения, например, прогул доказать при режиме удаленной работы почти невозможно.*

Работник может обжаловать со ссылкой на невозможность привлечения к ответственности в «нерабочие» дни.

Рискованная опция, но риски возможно преодолеть, доказав, что организация фактически работала. Для облегчения доказывания состава правонарушения рекомендуем закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору четкие обязанности работника в режиме удаленной работы.

10. УМЕНЬШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОДНОСТОРОННЕМ ПОРЯДКЕ (СТ. 74 ТК РФ)



+ *Не требуется согласия работника, т.к. ст. 74 ТК РФ позволяет изменить в одностороннем порядке условия трудового договора.*

- *Необходимо предупреждение за 2 месяца до введения изменений. Изменение условий договора об оплате должно сопровождаться изменением организационных или технологических условий труда (например, реструктурированием департаментов, изменением режима рабочей недели).*

Уведомление за 2 месяца до изменения договора делает опцию лекарством с отложенным действием. Существуют риски оспаривания в случае, если изменение заработной платы было единственным изменением без изменения организационных или технологических условий труда.

11. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМИ (СТ. 83 ТК РФ)



- + *Опция «внешне» применима к текущим обстоятельствам и не требует согласия работника на прекращение трудового договора.*

- *Чрезвычайное обстоятельство должно быть признано Правительством, властями субъекта (на сегодняшний день такого признания нет).*

- *Чрезвычайное обстоятельство должно препятствовать продолжению трудовых отношений, бремя доказывания будет возложено на работодателя.*

Риски высокие, не рекомендуемая опция.

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



Иван Шутов

Главный юрисконсульт

ОАО «ЯМАЛ-СПГ»

ivan.shutov@yamalspg.ru



Сергей Лысов

Старший юрист, адвокат

АБ «Кульков, Колотилов и партнеры»

s.lysov@kkplaw.ru