

# Увольнения, связанные с корпоративными реструктуризациями компаний-работодателей

Марина Рыжкова, Партнер  
Глава российской трудовой практики  
Salans

14 октября 2010 г.  
Marriott Aurora, Москва

# КОРПОРАТИВНЫЕ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ, СОПРОВОЖДАЮЩИЕСЯ УВОЛЬНЕНИЯМИ РАБОТНИКОВ

- Увольнение в связи с сокращением численности/штата.
- Увольнение в связи с ликвидацией компании-работодателя.
- Увольнение в связи с переходом в компанию, аффилированную с нынешним работодателем.
- Увольнение в связи с отказом продолжать работу в изменившихся условиях труда.
- «Альтернативное» увольнение по соглашению сторон.

# УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ / ШТАТА

- Сокращение численности / штата при корпоративной реструктуризации: «до» или «после»?
  
- О чем следует подумать, прежде чем начинать сокращение:
  - ▶ будет ли увольнение по сокращению штата считаться «массовым»?
  - ▶ сколько будет стоить компании увольнение по сокращению штата и сколько времени оно займет?
  - ▶ все ли «намеченные жертвы» могут быть уволены по сокращению штата и что делать, если «жертва» защищена от увольнения по сокращению штата?
  - ▶ имеются ли «осложняющие обстоятельства» - наличие вакансий и/или необходимость учесть преимущественное право на оставление на работе?
  - ▶ будут ли использоваться «альтернативные» основания увольнения и если да, то на каких условиях?

# РАБОТНИКИ «ЗАЩИЩЕННЫЕ» И «ИМЕЮЩИЕ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО»

- Работники, «защищенные» от увольнения по сокращению штата (ст. 261 ТК):
  - ▶ беременные;
  - ▶ женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
  - ▶ одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) (понятия «одинокая мать» и «лицо, воспитывающее ребенка без матери» - см. вопрос 6 Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2010 г., утв. Постановлением Президиума ВС РФ от 16.06.2010 г.);
  - ▶ другие лица, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) без матери.

# РАБОТНИКИ «ЗАЩИЩЕННЫЕ» И «ИМЕЮЩИЕ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО» (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

- Кто имеет «преимущественное право на оставление на работе» (ст. 179 ТК):
  - ▶ работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
  - ▶ семейные при наличии двух и более иждивенцев;
  - ▶ лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - ▶ работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профзаболевание;
  - ▶ инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
  - ▶ работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя.

# ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО НА ОСТАВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ: НЕКОТОРЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

- ▶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» № 2 от 17 марта 2004 г. (с изм.), п. 29:
  - ▶ *При сокращении штата следует предлагать увольняемым перевод на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья; при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.*
- ▶ Обобщение практики рассмотрения судами Саратовской области дел о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника (за 1-е полугодие 2008 года):
  - ▶ *При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе необходимо учитывать также, что ст. 179 ТК говорит о преимущественном праве на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правила о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяются. В таком случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность.*
  - ▶ *Законодателем не предусмотрена обязанность работодателя соблюдать преимущественное право среди высвобождаемых работников на предложение им вакантных должностей - работодатель вправе предлагать вакансии высвобождаемым работникам по своему выбору.*
  - ▶ *Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание помимо уровня образования опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать на компьютере). Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и проч.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.).*

# ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА

- Проверка полномочий лиц, принимающих решение о сокращении штата.
- Издание Приказа о сокращении штата.
- Учет преимущественного права на оставление на работе.
- Уведомление службы занятости о решении сократить штат (ст. 25 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1).
- Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 1 ст. 82 ТК).
- Уведомление работников о предстоящем увольнении по сокращению штата.
- Предложение вакансий.
- Увольнение.

# ВЫПЛАТЫ, ПРИЧИТАЮЩИЕСЯ РАБОТНИКАМ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА

- Выплаты в течение «уведомительного периода».
- Выплаты в дату увольнения работника:
  - ▶ заработная плата;
  - ▶ компенсация за неиспользованный отпуск;
  - ▶ выходное пособие.
- Последующие выплаты:
  - ▶ средний заработок на период трудоустройства (2-й месяц);
  - ▶ средний заработок безработному «по справке» (3-й месяц).



# УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

- «Главные вопросы»:
  - ▶ кого;
  - ▶ когда;
  - ▶ кто несет ответственность за нарушения, допущенные ликвидируемым/ликвидированным работодателем?
  
- Увольнение «по правилам ликвидации» - в связи с прекращением деятельности обособленного структурного подразделения компании-работодателя в данной местности.

# УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ПРИ ЕГО ПЕРЕХОДЕ В АФФИЛИРОВАННУЮ КОМПАНИЮ. СОХРАНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ РЕОРГАНИЗАЦИИ

- Увольнение в порядке перевода «с разных точек зрения» - работодателя и работника. Почему иногда работодатели желают избежать увольнения в порядке перевода в другому работодателю, а работники желают уволиться именно по этому основанию?
- Трудовые отношения при реорганизации работодателя: оформление, сложности.

# АЛЬТЕРНАТИВА УВОЛЬНЕНИЮ «ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ»: (I) СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН И (II) ОТКАЗ РАБОТНИКА ПРОДОЛЖАТЬ РАБОТУ В ИЗМЕНЕННЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

- Соглашение сторон: возможные «подводные камни».
- Увольнение в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора (по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда): процедура (мотивированное уведомление за 2 месяца, предложение вакансий), сложности.



# Судебные споры

# ИСКИ О ПРИЗНАНИИ УВОЛЬНЕНИЯ НЕЗАКОННЫМ / ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ: ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- Обстоятельства, при которых работники обычно обращаются в суд с исками.
- Территориальная подсудность трудовых споров, в том числе споров о восстановлении на работе (ст. 28 и ч. 2 ст. 29 ГПК РФ). Возможна ли альтернативная подсудность?  
(ч. 6 ст. 29 ГПК РФ). Определение ВС РФ от 05.03.2009 г. № 35-В09-1: *иск может быть предъявлен работником по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору.*
- Сроки для обращения в суд с исками о восстановлении на работе (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Восстановление пропущенного срока (ч. 3 ст. 392 ТК РФ, п. 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» № 2 от 17.04.2004 г. (с изм)).

# ИСКИ ВСЛЕДСТВИЕ УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Иски о признании увольнения незаконным / восстановлении на работе работников, уволенных в связи с ликвидацией организации.
  - ▶ Должен ли рассматриваться судом вопрос о злоупотреблении органом юридического лица правом на ликвидацию организации?
  - ▶ Имел ли принявший решение о ликвидации орган юридического лица соответствующие полномочия?
  - ▶ С какого момента работодатель вправе производить увольнение работников по основанию «ликвидация организации»?
  - ▶ Иные вопросы, касающиеся соблюдения установленной законом процедуры увольнения.

# ИСКИ ВСЛЕДСТВИЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ / ШТАТА

- Иски о признании увольнения незаконным / восстановлении на работе работников, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников организации.
  - ▶ Обязан ли работодатель доказывать необходимость сокращения штата и увольнения работников по данному основанию?
  - ▶ Вопросы, связанные с предложением работнику вакансий.
  - ▶ Вопросы касательно преимущественного права на оставление на работе (в том числе доказывания более высокой производительности труда или квалификации работников).
  - ▶ Иные вопросы, касающиеся соблюдения установленной законом процедуры увольнения.

# ИСКИ ВСЛЕДСТВИЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН И УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С ОТКАЗОМ ПРОДОЛЖАТЬ РАБОТУ В ИЗМЕНЕННЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА. ТРУДОВОЙ СПОР: «ЖИЗНЬ ПОСЛЕ ЖИЗНИ», ИЛИ «ПРОДОЛЖЕНИЕ СЛЕДУЕТ»

- Можно ли успешно оспорить увольнение по соглашению сторон?
- Увольнение в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора: в каких случаях суды признают такое увольнение незаконным?
- Спор выигран работодателем: где конец истории?



# КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

Марина Рыжкова, Партнер

Salans ЗАО

Балчуг Плаза, Балчуг 7  
11035 Москва,  
Российская Федерация  
Тел: + 7 495 6440500  
Факс +7 495 644 0599  
[mryzhkova@salans.com](mailto:mryzhkova@salans.com)  
[www.salans.com](http://www.salans.com)



Salans LLP is a Limited Liability Partnership registered in England and Wales with Registration Number OC 316822. Regulated by the Solicitors' Regulation Authority of England and Wales. A list of the members of Salans LLP and of the non-members who are designated as partners of Salans LLP and/or its affiliated entities is available at its Registered Office: Millennium Bridge House, 2 Lambeth Hill, London EC4V 4AJ, United Kingdom. See [www.salans.com](http://www.salans.com) for further information.