

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
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 for further information.