



# **Применение законодательства о ТРУДЕ в период экономического кризиса**

**С.Ф. Кукса,  
юридическая фирма  
«Бюро трудового права» (PLB)**



## **Практика «антикризисного» применения трудового законодательства: что важно помнить HR-менеджерам**

- 1. Все антикризисные меры применяются в рамках ограничений, установленных трудовым законодательством РФ – в связи с кризисом их действие никто не приостанавливал.**
- 2. Нормы Трудового кодекса РФ не учитывают возможность экономического спада в стране. «Творческое» применение ст. 74 ТК к ситуации кризиса сопряжено для работодателя с риском нарушения закона.**
- 3. Согласно закону изменение условий трудового договора, как правило, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора (ст. 72, 93 и др. ТК РФ).**



## **Умение менеджмента убеждать работников – главный ресурс успешной оптимизации расходов на персонал**

- По соглашению с работником, не противоречащему закону, можно, в том числе:**
  - изменить размер и структуру его заработной платы
  - изменить социальный пакет, предусмотренный трудовым договором
  - установить неполное рабочее время
  - перевести его на другую работу или в другую местность.
  
- Соглашение позволяет:**
  - обойтись без уведомления работника за 2 месяца
  - обеспечить достаточную правовую надежность кадровых изменений



## **Применение норм ТК РФ об отпуске без сохранения зарплаты**

- **Неоплачиваемый отпуск предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению (ст. 128 ТК РФ)**
- **Продолжительность таких отпусков законом не ограничена, но если она превышает 14 календарных дней в течение года, то исключается из отпускного стажа работника (ст. 121 ТК РФ)**
- **Актуальные вопросы:**
  - **можно ли оформить отпуск без сохранения заработной платы только приказом работодателя ?**
  - **вправе ли работодатель отозвать работника из такого отпуска ?**



## Применение норм ТК РФ о простое

- Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического или организационного характера
- Размер оплаты простоя зависит от того, по чьей вине он возник (ст. 157 ТК РФ)
- Актуальные вопросы:
  - можно ли минимизировать оплату простоя (до 2/3 тарифной ставки, оклада), ссылаясь на кризисные обстоятельства ?
  - обязан ли простаивающий работник находиться на работе ?
  - может ли «простаивать» работник, которого уведомили об увольнении по сокращению штата ?



## **«Антикризисное» применение трудового законодательства: последствия для работодателя**

- **Число жалоб работников по вопросам нарушений трудового законодательства существенно возросло, как и число обращений в суд с исками о взыскании заработной платы и о восстановлении на работе**
- **Особое внимание правоохранительных органов – фактам задержки выплаты заработной платы**
- **Эмоции уволенных работников и предъявление денежных требований к работодателю**



## **Во избежание ошибок при применении антикризисных мер HR рекомендуется:**

- ✓ ***планировать свои действия и готовить их заблаговременно***
- ✓ ***хорошо знать требования законодательства, а в неясных ситуациях предварительно советоваться со своими юристами***
- ✓ ***не рассчитывать на то, что работники не будут оспаривать действия работодателя***
- ✓ ***быть готовыми подтвердить законность этих действий***



**Юридическая фирма  
«Бюро трудового права»  
(Personnel Law Bureau)**

**Тел.: 8 (495) 769 49 30  
8 (495) 436 00 68**

**E-mail: [plb@plb.ru](mailto:plb@plb.ru)**