

Сокращение численности или штата работников в условиях финансового кризиса в РФ

Трембач Наталья Сергеевна

Студент (бакалавр)

Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

E-mail: natalia_triembach@mail.ru

В настоящее время экономическая система РФ переживает очередной финансовый кризис, вызванный резким снижением цен на энергоресурсы, продажа которых составляет значительную часть в доходах бюджета нашей страны. Также причиной возникновения данной ситуации является введение экономических санкций в отношении РФ в связи с событиями в Крыму и на востоке Украины.

Эти негативные факторы вызвали значительное снижение курса рубля относительно иностранных валют, а затем увеличение инфляции и замедление роста реальных доходов населения.

Сложившаяся ситуация затронула деятельность многих предприятий, которые оказались на грани разорения. В связи с этим началась «волна сокращений», т.к. многие работодатели в условиях кризиса пытаются оптимизировать расходы компании именно путём сокращения численности и штата своих сотрудников, поэтому данная тема в современных реалиях является наиболее остро обсуждаемой и достаточно актуальной.

Данные явления, возникающие в трудовых отношениях, разграничиваются между собой, исходя из различных фактических обстоятельств, лежащих в основе: при сокращении численности имеет место сокращение количества сотрудников в компании. Сокращение же штатов означает исключение какой-либо должности из штатного расписания (например, заместителя руководителя отдела) либо упразднение одной или нескольких штатных единиц, предусмотренных штатным расписанием [1].

При этом с одной стороны, работодатель существенно ограничен законом в своей возможности прекратить трудовые отношения с работником. Это допускается только по основаниям, исчерпывающий перечень которых устанавливается законом, а также при соблюдении установленного порядка увольнения. Работник, который уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. Такая позиция законодателя объясняется стремлением обеспечить стабильность трудового правоотношения и защиту интересов наемного работника.

С другой стороны, некоторые руководители организаций подходят к вопросу прекращения трудовых отношений с работниками весьма формально, не уделяя внимания строго определенным процедурам, которые регламентированы действующим законодательством [2]. Кроме того, работодатели могут по-своему толковать нормы Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ) в связи с отсутствием в действующем законодательстве специальных пояснений к определённым положениям, тем самым зачастую злоупотребляя своими правами.

Так, в первом абзаце статьи 179 ТК РФ устанавливается, что при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Однако современное трудовое законодательство не содержит каких-либо критериев для определения более высокой производительности труда и квалификации, что приводит к чисто субъективному увольнению работодателем работников, должности которых сокращаются.

Данное обстоятельство подтверждается судебной практикой. Так, работник обратился в Красносельский районный суд г. Санкт-Петербурга с иском к ЗАО «Стройкомплект» о восстановлении на работе. Он был уволен Приказом № 25 от 21.08.2007 г. по сокращению штатов. Истец считал свое увольнение необоснованным по следующим основаниям. Приказом № 7 от 01.11.2004 г. он принят на работу радиомонтажником. Имеет высокую квалификацию, более длительный стаж работы по сравнению с другими работниками, принятыми в 2008 году. Приказом № 25 от 21.07.2008 г. он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Исследовав обстоятельства дела, суд пришел к выводу о необходимости восстановления его на работе, поскольку администрацией не соблюдены требования ст. 179 ТК РФ, т.к. он имеет более высокую производительность труда по сравнению с другими сотрудниками данной организации [3].

Исходя из изложенного, можно выделить проблему наличия пробела в трудовом законодательстве относительно критериев преимущественного оставления работника в организации в связи с сокращением численности или штата сотрудников. Следствием этого является нарушение прав работников и возросшее в последнее время количество исковых заявлений в суд с жалобами на произвол работодателей.

Для решения данной проблемы необходимо разработать указанные критерии и добавить в статью 179 ТК РФ следующие дополнения:

«В качестве доказательства более высокой производительности труда можно рассматривать:

- а) выполнение на должном уровне значительно большего объема работы, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность;
- б) отсутствие дисциплинарных взысканий;
- в) отсутствие прогулов по неуважительным причинам;
- г) наибольшее количество случаев повышения премии за качественное выполнение своих трудовых обязанностей или получения иных поощрений.

Как подтверждение более высокой квалификации можно рассматривать:

- а) уровень образования;
- б) ученые степени и звания;
- в) стаж работы по данной специальности;
- г) стаж работы в данной организации;
- д) наличие дополнительных квалификационных характеристик (владение иностранным языком, компьютером и иных особенностей, которыми обладает работник для осуществления своих трудовых функций).

Таким образом, в настоящее время действительно существует проблема отсутствия в трудовом законодательстве критериев преимущественного оставления работника в организации в связи с сокращением численности или штата сотрудников. Данный пробел может быть устранен путём внесения вышеуказанных дополнений в ТК РФ. Это будет способствовать ограничению усмотрения работодателя в решении вопроса о сокращении кадров, который зачастую руководствуется личными симпатиями, а не деловыми качествами работников.

Источники и литература

- 1) Галиева Р.Ф. Правоприменение отдельных оснований прекращения трудового договора // Социальное и пенсионное право. 2006. № 4.
- 2) Палюлина И.А., Дедюева М.В. Некоторые проблемы расторжения трудового договора по основанию сокращения численности или штата работников // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2012. №1.
- 3) Решение Красносельского районного суда г. Санкт-Петербурга по делу № 12-5862/08 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://ksl.spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=sf&delo_id=1540005.