

---

# СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие научного редактора .....	5
<b>1. Вас уволили! Законно ли увольнение? .....</b>	<b>11</b>
1.1. Краткие сведения о незаконном увольнении .....	11
1.2. Крах компании и вас увольняют в связи с ликвидацией организации .....	13
1.3. Сокращение: а были ли основания? .....	21
1.4. Работодатель сказал, что вы — «недостойный» работник .....	39
1.5. «Не виноватая я...» или работодатель увольняет за несуществующие проступки .....	48
1.6. Уволен! Вы представили подложные документы .....	67
1.7. «Пиши по собственному желанию» или вас вынуждают уволиться .....	71
1.8. Какие такие иные основания увольнения?! .....	83
<b>2. Увольнение не состоялось, но ваше положение ухудшилось .....</b>	<b>100</b>
2.1. Придется уменьшить зарплату.. и платить ее будем реже .....	100
2.2. Теперь вы проводите на работе меньше времени. Выгодно ли это? .....	110
2.3. Обязанности стали другими... Изменение трудовой функции, перевод на другую работу .....	121
2.4. Покой нам только снится: зарплата та же, а работать приходится больше .....	133

<b>3. Жизнь не закончена и нужно искать новую работу .....</b>	<b>138</b>
3.1. С чего начать? Полезные советы по поиску работы .....	138
3.2. Рейтинг популярных и востребованных профессий в условиях кризиса и не только.....	147

---

## ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Тема мирового финансового кризиса и его влияния на российскую экономику, а значит, и на жизнь и благосостояние простых россиян — наиболее животрепещущая на сегодняшний день.

Несмотря на желание экспертов и политиков строить возможные сценарии развития надвигающегося на страну экономического кризиса, все больше россиян мучаются простыми до боли вопросами: кто виноват, что делать, повторится ли в стране дефолт образца 1998 г., что произойдет с рублем и стоит ли покупать американскую валюту про запас, а если и есть личные сбережения, то стоит ли нести их в банки, и, в конце концов, когда же это все закончится?

***Кто виноват?*** Ответ на вопрос о том, кто виноват в возникновении финансового кризиса в мире в целом и в России в частности, по мнению большинства экспертов, очевиден: современный финансовый кризис — это прямое следствие кризиса ипотечного кредитования в США. Именно излишне рискованные операции американских банков по ипотечному кредитованию тех лиц с низкими доходами и плохой кредитной историей, которые просто не в состоянии регулярно выплачивать проценты по взятым кредитам, и отсутствие надлежащего эффективного контроля за происходящим со стороны Центрального банка и правительства Соединенных Штатов привели к массовому банкротству в банковской сфере. Американский

финансист Джордж Сорос в *Die Welt* от 14 октября 2008 г. определил роль «ипотечного мыльного пузыря» как роль спускового механизма, который привел к тому, что лопнул более крупный пузырь. В итоге финансовая система США дала сбой — миллиарды долларов, которые были задействованы в финансовых операциях повышенного риска, оказались неликвидны, а поскольку американский доллар и иные ценные бумаги США традиционно выступали в качестве финансового гаранта для других стран мира, которые с их помощью защищаются от различного рода экономических рисков, то кризис ипотечного кредитования в США и последовавший за ним кризис ликвидности в банковской сфере не преминули отозваться финансовой болью всему миру и России в частности.

Нужно учитывать и то, что в свое время США поставили себе сверхамбициозные цели обеспечения мирового господства. Результатом стал чудовищный государственный долг США, превышающий 12 трлн долл., превышающий весь годовой валовой продукт страны. В итоге господство оказалось Америке просто «не по карману».

Две войны, которые США вели в Афганистане и Ираке, потребовали ежегодных дополнительных вливаний в сотни миллиардов долларов. Эти деньги были просто напечатаны. Они не обеспечены ничем, ни золотом, ни валютой, ни какой-либо собственностью США. Только в этом году, когда кризис стал уже невыносим для американской экономики, военные расходы США впервые за 8 лет были немного снижены.

Программа вывода американской экономики из кризиса увеличила государственный долг

США еще на 700 млрд долл. Эти траты не были предусмотрены в бюджете США, его дефицит в 2008 г. превысил 10%. Это очень опасно, потому что подрывает доллар, как валюту. Для примера, дефицит бюджета стран, входящих в зону евро, не может превышать 3%. Фактически доллар сегодня — это самая высокая «пирамида» в мире. А все мы знаем, что бывает с «пирамидами».

***Повторится ли дефолт 1998 г.?*** Если с причинами кризисных явлений в российской экономике все более или менее ясно, то каковы будут их последствия и повторится ли в стране дефолт образца 1998 г. — до сих пор неясно. Да, Россия — часть мировой финансовой системы, поэтому глобальная напряженность непосредственным образом отражается и на нашу действительность. Однако, несмотря на все продолжающуюся отрицательную динамику индексов РТС и цен на нефть, большинство экономистов уверены, что дефолт образца 1998 г. в России не повторится.

В первую очередь кризис «ударит» по крупным компаниям, ориентированным на экспорт. Это связано со снижением покупательской способности, избытком товаров и дефляцией, а также дефицитом ликвидности предприятий — компании, продукция которых имеет высокую себестоимость, вынуждены останавливать производство, уменьшая потребность в сырьевых ресурсах и сокращать рабочих, естественно, теряя и заказчиков. Снижается экспорт — замедляется и рост экономики. И все же, по мнению экспертов, финансовый кризис в России будет «мягким», поскольку страна владеет такими природными

ресурсами, как нефть и платина. Еще недавно российская нефть продавалась по 133 долл. за баррель, а сейчас она стоит 50–60 долл., и это притом, что в бюджет страны заложена цена в 70 долл. (что сейчас пересматривается). При хорошем сценарии к маю 2009 г. ценовые показатели на рынке недвижимости опустятся на 25%, а в худшем случае возможно их обрушение до 40%. Однако все эти кризисные явления будут носить временный характер, и с сентября 2009 г. российская экономика начнет выходить из состояния рецессии, а к концу 2010 г. восстановит свои прежние позиции.

### ***Как кризис отразится на жизни простых россиян и к чему надо быть готовым?***

Естественно, что значительный отток капитала с рынка страны приводит к уменьшению объемов производства и свертыванию новых, в том числе и социальных программ. И в этой точке простой человек, который каждый день ходит на работу и получает зарплату, узнает, что его предприятие временно сбавляет обороты либо вовсе прекращает свою деятельность. Последнее грозит отправкой персонала в административный отпуск, а это, прежде всего, потеря заработной платы и невозможность погашать взятые кредиты. Массовые увольнения и сокращения персонала как одну из основных угроз финансового кризиса эксперты прочили уже давно. По опубликованному прогнозу Всемирного банка, рост безработицы в России к концу 2008 г. достигнет 5,9%. Эксперты считают, что основную волну увольнений следует ожидать в январе-феврале 2009 г. Между тем работодатели уже начали активно избавляться от лишних сотрудников. Так, по данным Роструда,

на начало ноября 2008 г. об увольнении 45 тысяч сотрудников заявили 1076 предприятий. В «группе риска» — сотрудники банковской и инвестиционной сфер, сферы недвижимости и девелопмента, автодилеры. К ним могут присоединиться сокращаемые специалисты по маркетингу, рекламе и PR, менеджеры по персоналу. Это касается как топ-менеджмента, так и рядовых, линейных сотрудников. В итоге человек, имеющий ипотеку и отправленный в административный отпуск либо оставшийся без работы, реально столкнулся с проблемой выплаты кредита и затягиванием вокруг него кредитной петли. С другой стороны, не всякий человек, не потерявший работу, может позволить себе взять ипотечный кредит по новым увеличенным ставкам банка. Банки, теряющие свою прибыль, либо перестают кредитовать физических и юридических лиц, либо поднимают процентные ставки, и в первую очередь для работников «сокращающихся» отраслей — строительного, металлургического и финансового секторов. Такая ситуация является одной из первых причин стагнации строительного рынка жилья. Это ведет к увеличению безработицы в иных секторах экономики, размашистому шагу к замыканию порочного круга финансового кризиса.

### ***Что делать?***

Аспекты финансового кризиса многогранны, в той или иной степени могут коснуться любого. Пока экономисты обсуждают вероятность рецессии российской экономики, рядовым гражданам приходится справляться с ростом цен и ужесточением требований при кредитовании. Понятно, что обычный человек не может повлиять на цены на нефть, однако ему при условии под

## ПРО ДЕНЬГИ

---

силу предпринять ряд простых действий, чтобы обезопасить свое будущее и выстоять в тяжелые времена.

Именно с целью информационной поддержки рядовых граждан возникла идея выпустить серию книг, посвященных кризису и содержащих советы не только по выживанию, но и по зарабатыванию денег в «эпоху перемен».

Данная серия уникальна, так как представляет собой комплекс выработанных экспертами и проверенных на практике еще со времен 1998 года практических рекомендаций, которые касаются различных сфер жизнедеятельности современного человека: поиска нового рабочего места в условиях тотальной безработицы, изыскания и увеличения ресурсов для семейного бюджета, сохранения личных сбережений, операций на рынке недвижимости и многое другое.

*С уважением,  
ваш Павел Астахов*



# 1

## ● ВАС УВОЛИЛИ! ЗАКОННО ЛИ УВОЛЬНЕНИЕ?

### 1.1. Краткие сведения о незаконном увольнении

В начале ноября 2008 г. еще никто не верил в то, что мировой кризис может как-то отразиться на каждом из нас. Но уже через месяц стало понятно, что это не так. За этот небольшой промежуток времени многие лишились своей работы, кто-то получил предложение уйти в отпуск за свой счет, кому-то понизили зарплату. Как грамотно повести себя в такой ситуации? Нужно прежде всего знать свои права!

Чтобы понять, что является незаконным увольнением, нужно определить основания увольнения, закрепленные в законодательстве. Главным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Российской Федерации, является Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ). В нем перечислены все случаи расторжения трудового договора. Среди них можно назвать следующие:

- 1) расторжение договора по соглашению сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя;
- 4) в случае перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работо-

дателю или перехода на выборную работу (должность);

5) в случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

6) в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

7) в случае отказа работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

8) в случае отказа работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

9) расторжение договора вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон;

10) нарушение правил заключения трудового договора, если такие нарушения не позволяют продолжать работать;

11) расторжение трудового договора при неудовлетворительных результатах испытания.

Кроме перечисленных, могут быть и другие случаи, не противоречащие законодательству РФ.

Особый интерес представляет увольнение работника по инициативе работодателя. Здесь, как правило, большое поле деятельности для незаконного увольнения. Работодатели часто принимают решения об увольнении по своей инициативе без должного на то основания или с нарушением порядка такого увольнения. Среди распространенных в условиях кризиса случаев увольнения по инициативе работодателя можно назвать следующие:

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

- ликвидация организации;
- сокращение численности или штата сотрудников;
- несоответствие работника занимаемой должности;
- увольнение за виновные проступки и неисполнение обязанностей работником;
- увольнение руководителей («топов» или топ-менеджеров) по различным основаниям.

В книге мы рассмотрим эти и другие основания для увольнения с позиции их законности и дадим советы: как себя вести в той или иной ситуации.

### 1.2. Крах компании и вас увольняют в связи с ликвидацией организации

С начала мирового финансового кризиса прошло не так много времени, а российские компании уже ощутили на себе его влияние. В первую очередь пострадали банки и фондовые биржи, многие из которых разорились и уволили своих сотрудников, но под угрозой находятся и десятки тысяч мелких и средних предприятий сферы торговли и строительства. Их деятельность будет сильно затруднена, так как, во-первых, они лишатся оборотных средств, во-вторых, утратят возможность пополняться кредитными ресурсами, в-третьих, не смогут вовремя выплачивать заработную плату и налоги, в-четвертых, не смогут своевременно расплачиваться с контрагентами, что в конечном итоге может привести к ликвидации таких организаций.

По словам руководителя Роспечати Михаила Сеславинского, в России в ближайшее время

в связи с кризисом прекратят свое существование до 40 журналов. Данное заявление прозвучало на II Всероссийской конференции «Национальная программа поддержки и развития чтения: проблемы и перспективы»<sup>1</sup>. По оценкам специалистов, туристический бизнес также страдает (несмотря на то, что в зимне-весенний период, как правило, прослеживался всплеск туристических поездок). Количество турагентств, закрывшихся в конце 2008 г. из-за финансовых проблем, уже превысило 10% от их общего количества в стране<sup>2</sup>.

Рассмотрим, что может произойти в случае, если фирма, где вы работаете, закрывается. В данном случае увольнение может быть не только при ликвидации организации, но и в случае прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. **Ликвидацией юридического лица** признается прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Прекращение деятельности работодателя — физического лица возможно на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда, в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

При ликвидации организации должны быть соблюдены все процедуры, предусмотренные законом для такого увольнения. В противном

---

<sup>1</sup> По материалам сайта <http://www.press-attache.ru/Article.aspx/mediaeco/5430>

<sup>2</sup> По материалам сайта <http://www.tourprom.ru/news.aspx?id=5184>

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

случае вы можете обратиться в комиссию по трудовым спорам и в суд, так как такое увольнение будет незаконным.

Работодатель обязан предупредить вас об увольнении за 2 месяца. Причем сделать это он должен в письменной форме. Под этим документом работник должен расписаться. Если же по каким-то причинам работник не хочет расписываться, то об этом составляется соответствующий акт. У работодателя есть право предложить вам увольнение без предупреждения, то есть раньше чем через два месяца. В этом случае вы должны написать письменное согласие. Тогда вам полагается компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Но вы имеете право отказаться от такого предложения, тогда увольнение будет проводиться в общем порядке.

На практике работодатели незаконно увольняют сотрудников в связи с прекращением деятельности структурного подразделения организации.



Так, например, К. работала кассиром в структурном подразделении акционерного общества, расположенного в другом месте. После ликвидации филиала К. была уволена по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. К. не согласилась с увольнением и обратилась в суд. Судом К. была восстановлена на работе, поскольку при приеме на работу работодателем выступало акционерное общество, а не его филиал, поэтому работник мог быть уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) с соблюдением всех установленных законом процедур.

Увольнение работника оформляется приказом, где должны быть указаны дата и формулировка увольнения. С этим приказом вы можете ознакомиться и получить надлежащим образом заверенную копию. Такое право закреплено в ст. 84.1 ТК РФ. Под приказом работник должен поставить свою подпись, если он этого не делает, то составляется соответствующий акт.

Днем увольнения считается последний день работы сотрудника. В этот день производится окончательный расчет, а также выдается трудовая книжка. Правила ведения трудовых книжек закреплены в постановлении Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках». В соответствии с этим постановлением, если выдачу трудовой книжки задерживают по вине работодателя, он обязан возместить не полученный за время такой задержки заработок. При этом днем увольнения в таком случае будет считаться день выдачи трудовой книжки, а не последний рабочий день. О новом дне увольнения издается приказ и делается соответствующая запись в трудовой книжке.

Если вас уволили при ликвидации организации, то вы не имеете право на гарантии и компенсации, предусмотренные в других случаях увольнения. Если же вы считаете, что ликвидация организации недействительна, то вы можете обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, но доказывать этот факт вам придется самостоятельно. Об этом Верховный суд РФ разъясняет, что обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией ор-

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

ганизации либо прекращением деятельности работодателем — физическим лицом (п. 1 ст. 81 ТК РФ), обязанность доказывать является ли действительным прекращение деятельности организации или работодателя — физического лица возлагается на ответчика.

На практике, в случае возникновения спора, суд должен установить факты ликвидации организации, а равно прекращения деятельности физическим лицом. Верховный суд РФ ориентирует суды на детальную проверку обстоятельств ликвидации организаций, в том числе актов о ликвидации.



Так, гражданин М. работал участковым врачом-терапевтом в больнице, входившей в состав территориально-медицинского объединения. Приказом главного врача, изданным в соответствии с постановлением главы администрации района «О ликвидации структуры территориально-медицинского объединения района и придании статуса юридического лица всем лечебно-профилактическим учреждениям района», названная структура ликвидирована, М. уволен.

При рассмотрении этого дела суд пришел к выводу, что территориально-медицинское объединение ликвидировано, на местах созданы самостоятельные медицинские учреждения, процедура увольнения М. администрацией соблюдена. При этом суд не обратил внимания на заявление истца о том, что в действительности была произведена реорганизация. Суд пояснил, что проверка законности акта о ликвидации не входит в его компетенцию.

Однако, в соответствии с существующим законодательством, акт о ликвидации

суд должен был рассмотреть в совокупности с другими доказательствами по делу, чего он не сделал. Хотя на основе этого можно было сделать вывод о том, была ли ликвидация учреждения или реорганизация, поэтому вынесенное судом решение о правомерности увольнения нельзя считать законным.

В такой ситуации истец может подать кассационную жалобу на решение суда, в которой нужно указать, что судом не были оценены материалы о ликвидации. Такие материалы должен был предоставить ответчик.

На гарантии в связи с ликвидацией организации имеют право беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Указ Президента РФ от 5 ноября 1992 г. № 1335 «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» устанавливает следующие гарантии:

1. Таким женщинам, в случае невозможности подбора им подходящей работы и оказания помощи в трудоустройстве органами службы занятости, время со дня их увольнения до достижения ребенком возраста трех лет включается в непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию.

2. Органы социальной защиты населения обязаны производить таким женщинам ежемесячные компенсационные выплаты в размере, установленном для женщин, состоящих в трудовых отношениях на условиях найма с организациями всех форм собственности и находящихся в отпуске по уходу за ребенком и не получают пособие



## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

по безработице. Такие выплаты производятся из средств федерального бюджета.

Таким образом увольнение женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет (беременных женщин), при ликвидации предприятия возможно только с обязательным их трудоустройством, причем ликвидация предприятия в этот момент должна быть завершена.



Так, при ликвидации организации была уволена гражданка В., которая находилась в отпуске по уходу за ребенком. Считая, что ее права были нарушены, она обратилась с иском о восстановлении на работе в районный суд.

Рассмотрев материалы дела, суд выяснил, что гражданка В. была уволена в тот момент, когда ликвидация предприятия еще не была завершена, что в соответствии с законодательством является неправомерным, поэтому решением районного суда иск гражданки В. о восстановлении на работе был удовлетворен.

Чтобы получить компенсационные выплаты, женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, должна знать следующее:

1. Право на такие выплаты возникает по истечении трех месяцев со дня ликвидации организации.

2. Для получения компенсационных выплат в органы социальной защиты нужно предоставить следующие документы:

- заявление о назначении компенсационных выплат;
- копия свидетельства о рождении ребенка;

- копия приказа о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
- трудовая книжка;
- документ из государственной службы занятости населения, подтверждающий, что женщина не получает пособие по безработице.

3. Поданные документы рассматриваются в течение 10 дней. При положительной оценке документов выплаты назначаются с момента истечения трех месяцев после ликвидации организации, если заявление на выплаты было подано в течение 6 месяцев после ликвидации. Если же заявление было подано позднее 6 месяцев, то выплаты назначаются с даты обращения.

24 декабря 2008 г. в «Российской Газете» было опубликовано заявление Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, в котором говорится о том, что права граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации, в настоящее время плохо защищены.

Несмотря на то, что при банкротстве предприятия или его ликвидации в судебном порядке работники, занятые на нем, пользуются в соответствии с Конвенцией Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы» (являющейся международным договором, действующим на территории Российской Федерации) положением привилегированных кредиторов в отношении заработной платы, положения ст. 142 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» предусматривают погашение их требований по заработной плате, если они не удовлетворены по причине недостаточности имущества должника и не гарантируют, следовательно, право работников на

безусловное получение вознаграждения за свой труд. Таким образом, многие работники обанкротившихся предприятий остаются без средств к существованию.

По инициативе Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации об обеспечении прав работников на вознаграждение за свой труд Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации совместно с другими федеральными органами исполнительной власти разрабатывает проект федерального закона «О системе обязательного государственного гарантирования материальных прав работников». Возможно принятие такого закона решит сложившуюся проблемную ситуацию.

### 1.3. Сокращение: а были ли основания?

Посмотрев статистику за осень 2008 г., можно сказать, что пока массовых сокращений не произошло, но эта ситуация может измениться, о чем говорят исследования, проведенные консалтинговой компанией AXES Management. Консультанты опросили около сотни крупнейших работодателей страны — автозаводы, производителей продуктов питания, нефтяные, страховые и другие компании, которые работают как в Москве, так и практически во всех регионах страны. Результаты опроса шокируют. Каждый второй работодатель заявил, что из-за начавшегося финансового кризиса уже готовит массовые увольнения и проведет их в ближайшие месяцы. В среднем в каждой фирме будет уволено по 10% сотрудников, а в некоторых банках и, как это ни

парадоксально, в розничных сетях потеряет работу каждый третий-четвертый. Поэтому знать свои права сегодня необходимо.

Критерии массовости увольнений согласно ТК РФ определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (подробнее об этом понятии рассмотрим ниже). Стоит сказать, что по оценке специалистов-аналитиков сокращения все-таки уже начались. Многие ритейловые компании, кредитные организации, организации, оказывающие свои услуги по подбору персонала, сокращают свои штаты почти на треть. По словам управляющего партнера департамента «Финанс» кадрового центра «Юнити» Юлии Винча сокращению подверглись в основном банковские клерки, специализирующиеся на кредитных операциях, финансовые менеджеры, экономисты, руководители проектов. Причем сокращение грозит не только малому бизнесу, но и крупному. Так, например, крупнейший поставщик покрышек для «АвтоВАЗа» и ГАЗа компания «Амтел» приостановил работу на предприятии, что негативно сказывается на производстве. В сложившейся ситуации на этом предприятии возможно массовое сокращение работников. В различных регионах организации издают приказы о введении в ближайшее время режимов неполного рабочего дня с оплатой пропорционально отработанному времени. Такая практика, например, введена на предприятиях: «Управлении механизации-24», «Строймаш», «Волгодизельаппарат», «Саратовский электротехнический завод», балаковский «Мрамор», «Балаковорезинотехника», «Экспо ПУЛ», ООО «Саратовжилстрой». Некоторые работодатели

отправляют сотрудников в отпуск за свой счет. Например, по данным профсоюзов, в ОАО «Саратовский электротехнический завод» в январский отпуск уйдет основная масса работников, ЗАО ПП ЖБК-3 — 16 человек. В условиях кризиса (да и не только) работникам следует запасаться не только терпением, но и знаниями как не попасть под незаконное сокращение.

По прогнозу Федеральной службы по труду и занятости населения, наибольшее число увольнений придется на I квартал 2009 г. По словам заместителя руководителя Федеральной службы по труду и занятости населения только за одну неделю в середине ноября 2008 г. в Роструд поступили уведомления о сокращении 200 тысяч человек по России. Пик увольнений приходится на I квартал 2009 г., так как работодатель должен уведомить сотрудника за два месяца до сокращения или за три месяца, если ожидается массовое высвобождение работников. Реальное же число оставшихся без работы будет больше, поскольку, по его словам, много неучтенных сокращений, так как часто людей вынуждают увольняться по собственному желанию<sup>1</sup>.

Прежде поговорим об основании проведения мероприятий по сокращению численности или штата организации. Закон не ограничивает работодателя какими-либо определенными случаями, когда можно производить штатно-реорганизационные мероприятия. Это и понятно: свобода экономической деятельности участников рыночных отношений не должна ущемляться и ограничиваться за счет излишне раздутого

---

<sup>1</sup> По материалам сайта <http://www.utro.ru/articles/2008/11/27/783668.shtml>

штата, большой численности работников, из которых порой много действительно «бесполезных» должностей. При этом могут быть совершенно объективные причины этих мероприятий. Например, сокращение может быть связано с уменьшением объема заказов у фирмы, утратой потребности в реализации отдельных направлений организации (например, проведение рекламной кампании, маркетинговых исследований и т. д.). Также сокращение может производиться в условиях длительной приостановки производства по различным причинам, резкого снижения спроса на одни услуги и повышением на другие (снижение потребности в услугах промоутеров и повышение интереса в аудиторских услугах). Однако законодатель установил порядок проведения этого мероприятия. По каким признакам можно определить, что в организации планируются сокращения? Это может быть:

- уменьшение заказов, числа клиентов, постепенное снижение объемов работы;
- уменьшение расходов на повседневные нужды;
- уменьшение выручки компании, отмена премий, задержка зарплаты;
- придирки руководства, акцент на трудовую дисциплину;
- уменьшение или приостановка набора персонала.

Вкратце процедуру сокращения можно изложить в несколько этапов. Во-первых, необходимо формирование и последующее принятие решения о сокращении численности или штата

работников. В данном случае издается приказ о проведении данного мероприятия. При этом следует обратить внимание, что приказ издается лицом или органом, имеющим на это право. Во-вторых, работодатель представляет сведения о проведении сокращения численности или штата выборному органу первичной профсоюзной организации. В соответствии со ст. 82 ТК РФ представление сведений о данном мероприятии представляется работодателем **в письменной форме** не позднее чем за **два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за **три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий. В-третьих, работодатель должен в письменной форме сообщить о предстоящих сокращениях в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к увольняемым сотрудникам, условия оплаты труда каждого конкретного работника (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Следующий этап сокращения заключается в том, что работодателем анализируются профессиональные характеристики и заслуги работника, социальные аспекты его жизни, а также другие характеристики. Это необходимо для того, чтобы понять: у кого есть преимущества оставления на работе перед остальными сотрудниками.

При сокращении численности или штата сотрудников работникам предоставлено гораздо больше гарантий и компенсаций, чем при ликвидации организации. Так в соответствии с ТК РФ, кроме того, что вам обязаны сообщить о готовящемся сокращении за два месяца, работодатель обязательно должен предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, и наконец, выплатить при увольнении выходное пособие. В связи с этим следующим этапом сокращения является предложение вакантных должностей сокращаемым работникам. При этом помните, что вакантная должность — не обязательно предложение работать по той же профессии, с такой же трудовой функцией и с той же зарплатой. Естественно, что работодатель прежде предложит вакансию по той же квалификации, что и у вас. Более того, разумный работодатель предложит все имеющиеся в организации вакантные места. Поэтому сокращаемому менеджеру может быть предложена, например, вакансия, не требующая особой квалификации (грузчик, курьер, сортировщик и т. д.). Другой вопрос, что при этом у работника спрашивается согласие занять эту вакантную должность. Принудить на такую рокировку вас не имеют право.

Если при сокращении штата увольняют сотрудника, которому осталось до пенсии по старости два года, то Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» предоставляет такому гражданину при определенных условиях оформить пенсию досрочно. Такой вариант подойдет людям с неясной перспективой трудоустройства.



## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

Для оформления гражданам пенсии по старости досрочно необходимо наличие ряда условий, основными из которых являются следующие:

1. Гражданин должен быть зарегистрирован в органах службы занятости по месту своего жительства. Причем гражданин должен быть зарегистрирован именно в государственных органах, а не в иных организациях по содействию в трудоустройстве.

2. Наличие стажа работы, дающего право выхода на полную пенсию по старости. Для женщин — это не менее 20 лет, для мужчин — не менее 25 лет. Здесь следует учесть, если гражданин работал в особых условиях труда, то стаж может быть менее указанного срока.

3. Достижение безработным гражданином определенного возраста (женщины — 53 года, мужчины 58 лет).

4. Отсутствие у органов службы занятости возможности трудоустроить такого гражданина. Но, если органы службы занятости предлагают подходящую работу, а гражданин от нее отказывается, то пенсия досрочно не назначается.

5. Согласие граждан с направлением их на пенсию досрочно.

Решение о возможности оформления безработным пенсии по старости досрочно принимается органами службы занятости. При отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий пенсия досрочно не назначается.

Работодатель обязан соблюсти преимущественное право работника перед другими сотрудниками на оставление его на работе. Для выбора сотрудников, подлежащих сокращению, в ТК РФ предусмотрены правила:

1. Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2. Если предыдущий критерий одинаковый, то предпочтение отдают следующим категориям граждан:

- семейным гражданам, при наличии двух и более иждивенцев (при условии, что такое содержание является единственным источником их существования);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- лица, указанные в коллективном договоре.

Также работодатель не имеет право уволить:

1. Беременную женщину, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Такая гарантия установлена в ТК РФ.

2. Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, за исключением случаев ликвидации организации, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

ценности, если такие действия служат основанием для утраты доверия к такому сотруднику со стороны работодателя; совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка; однократное грубое нарушение своих обязанностей руководителем организации, его заместителем; предоставление подложных документов при заключении трудового договора.

3. Одиноких матерей, имеющих детей до четырех лет (детей инвалидов — до восемнадцати лет), за исключением случаев, перечисленных выше.

4. Других лиц, воспитывающих детей без матери, за исключением случаев, перечисленных выше.

Рассмотрев практику решения трудовых споров, можно сказать, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя невозможно независимо от того, было ли работодателю известно о факте беременности или нет. Если же женщина была уволена, то она имеет право обратиться в районный суд с иском о восстановлении ее на работе. Восстановлению на работе подлежит также и женщина, бывшая беременной в момент увольнения, если к моменту рассмотрения спора о восстановлении на работе беременность не сохранилась.



Так, гражданка Г. работала инженером видеомонтажа в ООО «ТРК» с 5 мая 2008 г. Приказом от 30 ноября 2008 г. она была уволена с занимаемой должности за совершение прогула.

Г. обратилась в суд с иском о признании приказа об увольнении незаконным и

не имеющим юридической силы, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В обоснование иска Г. указала, что находилась в учебном отпуске с 10 ноября 2008 г., а 26.12.2008 г., когда вышла на работу и подала заявление о предоставлении ей гибкого графика работы в связи с беременностью, узнала, что уволена.

При рассмотрении дела судом было установлено, что истицей в период с 10 ноября 2008 г. по 28 ноября 2008 г. был совершен прогул, что давало ответчику основание для ее увольнения по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение прогула.

Однако в связи с тем, что увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя и произведено в период беременности истицы, которая на момент увольнения составила 12 недель, суд счел, что данное увольнение не может быть признано законным, и удовлетворил требования Г. в части восстановления на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, **нельзя уволить** независимо от того, проживает она вместе с ребенком или отдельно, за исключением случая, когда она была лишена родительских прав. Если же ребенку больше трех лет, то подобные гарантии будут предоставлены только при условии фактического воспитания ребенка.

Одинокой матерью является женщина, в свидетельстве о рождении ребенка которой отсутствует запись об отце или запись об отце ребенка произведена в установленном поряд-

ке по указанию матери. Органы записи актов гражданского состояния выдают в этом случае справку об основаниях внесения записи об отце ребенка, которая является основанием для предоставления всех льгот, связанных с одиноким материнством.

Иные лица, воспитывающие ребенка без матери, — это отцы, иные родственники, одинокие усыновители, а также опекуны и попечители.

Ребенком-инвалидом признается лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности, вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите.

Если же беременную женщину увольняют по мотивам беременности или женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, по мотивам, связанным с наличием ребенка, то это уже влечет уголовную ответственность по ст. 145 УК РФ. За это преступление предусмотрено наказание в виде штрафа в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо обязательные работы на срок от 120 до 180 часов.

Теперь подробнее рассмотрим выплаты, которые вам причитаются при сокращении. Если вам предлагают расторгнуть договор до истечения срока предупреждения о сокращении (что составляет 2 месяца), то вы можете на это согласиться, при условии, что будет выплачена дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если же прежде чем провести увольнение, работодатель выжидает положенные 2 месяца, то вам положены *следующие выплаты*:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не дольше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- в исключительных случаях, средний заработок за третий месяц поиска работы по решению органа службы занятости населения.
- компенсация за неиспользованный отпуск.

Такие выплаты производит предприятие, но в исключительных случаях это может делать центр занятости.

Как следует из ТК РФ, во всех случаях выплаты выходного пособия его размер определяется исходя из среднего месячного заработка (в ТК РФ установлен единый порядок исчисления среднего заработка). И хотя на получение пособия имеют право все категории граждан, закон предусматривает некоторые особенности в праве работников отдельных категорий на получение выходного пособия. Разберемся, что это за особенности.

В случае если гражданин работает у работодателя — физического лица, то сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Следует также учесть, что работникам, заключившим срочный договор на срок не более двух

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

месяцев, выходное пособие не выплачивается. Не выплачивается также пособие по ст. 178 ТК РФ надомным работникам и работникам религиозных организаций.

Гражданам, работавшим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, средний месячный заработок может сохраняться на период трудоустройства в течение шести месяцев с учетом месячного выходного пособия.

Также в коллективном договоре или трудовом договоре может быть установлен повышенный размер выходного пособия, поэтому при назначении вам пособия нужно обратить внимание на то, нет ли разницы в сумме пособия, установленного государством и коллективным договором.

В любом случае, чтобы получить полагающиеся выплаты, нужно встать на учет в органы службы занятости в течение 14 дней, в противном случае никаких денег вы не получите. Кроме случаев, когда работодатель нарушил установленную законом процедуру увольнения.



Так, Земляков Д. С. подал иск в районный суд на ООО «Факел» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, выходного пособия, компенсации морального вреда. Истец указал, что не был предупрежден работодателем о предстоящем сокращении за два месяца, поэтому не согласен с увольнением. Истец в процессе судебного заседания отказался от восстановления на работе. Ответчик согласился добровольно выплатить заработанную плату. Производство по делу прекращено. Определение суда не обжаловалось.

## Как нужно поступить

В день увольнения вам обязаны выплатить зарплату за отработанные дни и денежную компенсацию за все неиспользованные оплачиваемые отпуска. Также вам должны выплатить разовое выходное пособие — среднемесячную зарплату.

После чего вы должны обратиться в центр занятости населения по месту жительства в двухнедельный срок, где вас зарегистрируют. Если в течение двух месяцев вы не устроитесь на новое место, вам должны на прежней работе оплатить и второй месяц поисков работы с учетом выходного пособия. Также ваш бывший работодатель обязан будет оплатить вам и третий месяц поисков нового места работы, но только по решению органа службы занятости и при условии, если вы ее к тому времени не подыщете и обратитесь в центр занятости населения в течение 14 дней с момента увольнения.

Если работодатель предлагает вам написать заявление об увольнении по собственному желанию без указания конкретных причин, то на это соглашаться не следует, так как потом это повлияет и на порядок определения размеров пособия по безработице.

В соответствии со ст. 33 Закона «О занятости населения в РФ» гражданам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в тот период оплачиваемую работу 26 календарных недель, пособие по безработице начисляется с учетом предоставленной в службу занятости справки о средней зарплате: в первые 3 месяца — в разме-



## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

ре 75% среднего заработка за последние 3 месяца; в следующие 4 месяца — в размере 60%; в дальнейшем — в размере 45%.

Во всех случаях размер указанных выплат не может быть ниже минимальной и выше максимальной величины пособия по безработице. На сегодняшний день это 850 и 4900 рублей. Пособие по безработице выплачивается в течение 12 месяцев, если невозможно найти подходящую работу.

Для регистрации в центре занятости вам понадобятся следующие документы: паспорт, трудовая книжка (или документы, ее заменяющие), документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию, справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы. А инвалидам — индивидуальная программа реабилитации.

Следует знать, что действующим законодательством о занятости населения безработным гражданам гарантировано право на бесплатное получение услуг по профессиональному обучению. В приоритетном порядке имеют право пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработные инвалиды, безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы, граждане, уволенные с военной службы, жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, выпускники общеобразовательных учреждений, а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности).

В случае возникновения споров вы можете обратиться в комиссию по трудовым спорам или

в суд. Как обратиться в комиссию мы рассмотрим в параграфе 1.5. А сейчас рассмотрим *процедуру рассмотрения исков в суде*.

Иск о восстановлении на работе подается в районный суд по месту нахождения работодателя. При составлении искового заявления нужно учесть следующее:

- нужно, помимо требования о восстановлении на работе, заявить требование об оплате вынужденного прогула — период начиная с даты увольнения (если суд признает его незаконным) и заканчивая датой восстановления на работе (вступления в силу решения о восстановлении);

- сотрудник имеет право на возмещение морального вреда, причиненного незаконным увольнением. Размер морального вреда определяет сам сотрудник;

- нужно также знать, что иск о восстановлении на работе подается в течение одного месяца со дня вручения вам копии приказа об увольнении или трудовой книжки. Сотрудник, пропустивший месячный срок подачи такого искового заявления, может получить отказ в иске, но суд может восстановить срок исковой давности, если найдутся уважительные причины.

После того, как исковое заявление составлено, нужно подать его в суд вместе с подтверждающими документами (трудовая книжка, второй экземпляр трудового договора, копия приказа об увольнении, справка о доходах и другие документы).

Следует учесть, что государство освобождает работника от уплаты государственной пошли-

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

ны за рассмотрение подобного дела, поэтому иск в суд можно смело подавать без квитанции об уплате государственной пошлины.

В процессе рассмотрения дела в суде сторонам предоставлено право заключить мировое соглашение. Если же стороны не могут прийти к решению, которое устроило бы всех, то суд рассматривает дело по существу.

По итогам рассмотрения дела, суд может принять следующие варианты решения спора:

1) **в восстановлении на работе сотруднику отказано.** Это самый выгодный вариант для работодателя, потому что он не несет никаких потерь;

2) **сотрудник восстанавливается на работе.** В этом случае вас обязаны фактически восстановить в должности. Если должность, на которой вы работали, уже занята другим человеком, то его придется перевести на другую должность или уволить (п. 2 ст. 83 ТК РФ). Работодателю придется выплатить сотруднику компенсацию за время вынужденного прогула и возместить моральный вред в сумме, установленной решением суда.



Так, Е. была уволена с должности главного бухгалтера администрации района распоряжением главы администрации района на основании ст. 83 ТК РФ (в связи с восстановлением на работе по решению суда работника, ранее выполнявшего эту работу).

Не согласившись с увольнением, Е. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы, сославшись на то, что она уволена незаконно, в период беременности.

Решением районного суда с ответчика в пользу Е. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ удовлетворила представление заместителя Генерального прокурора РФ, отменив состоявшиеся по делу судебные постановления и направив дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, по следующим основаниям.

Как следует из материалов дела, Е. была принята на работу на должность главного бухгалтера администрации района после увольнения с данной должности Х.

Решением районного суда Х. восстановлена в ранее занимаемой должности главного бухгалтера администрации района, поэтому Е. распоряжением главы администрации района уволена с этой должности в соответствии с п. 2 ст. 83 ТК РФ.

При удовлетворении иска Е. о восстановлении на работе судебные инстанции исходили из того, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (п. 1 ст. 261 ТК РФ).

Однако данный вывод основан на неверном толковании норм материального права.

Согласно ч. 1 ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит безусловному прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в числе которых — прекращение договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда (п. 2 ч. 1 данной статьи). При этом прекращение договора допускается при невозможности перевода лица на другую работу.

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

Как видно из материалов дела, с Е. расторгнут трудовой договор в связи с восстановлением на работе работника, ранее занимавшего данную должность. Поскольку увольнение имело место не по инициативе работодателя, ссылка судебных инстанций на п. 1 ст. 261 ТК РФ, запрещающий расторжение трудового договора с беременными женщинами именно по инициативе работодателя, является безосновательной. Кроме того, в материалах дела отсутствуют сведения о невозможности перевода Е. на дату ее увольнения на другую работу;

**3) иск работника удовлетворен, но в измененном виде.** В этом случае работодатель изменяет формулировку увольнения на «по собственному желанию» и выплачивает работнику все полагающиеся компенсации.

Решение суда о восстановлении сотрудника на работе подлежит немедленному исполнению. Работодатель должен произвести все действия, предусмотренные этим решением, не дожидаясь даты его вступления в законную силу.

На данное решение суда может быть подана кассационная жалоба в течение 10 дней с момента вынесения решения.

### 1.4. Работодатель сказал, что вы — «недостойный» работник

В Трудовом кодексе РФ закреплены два варианта, когда работодатель может уволить вас в связи с несоответствием занимаемой должности:

1. По состоянию здоровья, если есть медицинское заключение.

2. Из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

По первому варианту сотрудника можно уволить только в одном случае — признание его полностью неспособным к трудовой деятельности, в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном законом порядке (п. 5 ст. 83 ТК РФ).

Полная неспособность к трудовой деятельности означает постоянную утрату работником своей способности к труду. Этот факт устанавливают специализированные государственные органы, осуществляющие медико-социальную экспертизу, — определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

Учреждения медико-социальной экспертизы выполняют:

1) определение группы инвалидности, ее причин, сроков, времени наступления инвалидности (порядок признания граждан инвалидами устанавливается постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95);

2) определение потребности инвалида в различных видах социальной защиты;

3) определение степени утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание (Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные по-

становлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. № 789).

Рекомендации медико-социальной экспертизы для работодателя **носят обязательный характер**. Если работнику противопоказана работа с вредными, опасными веществами и производственными факторами, лечебно-профилактическое учреждение в течение трех дней обязано направить работодателю копию заключения клинико-экспертной комиссии.

Сам работодатель может отправить работника на медицинский осмотр только в случае, если работник выполняет работу, для которой установлено прохождение медицинского осмотра (это тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, а также работы, связанных с движением транспорта, пищевой промышленностью, а также где условия труда связаны с вредными производственными факторами).

Перечни вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся медицинские осмотры, утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)». В приказе перечислены вредные и опасные производственные факторы, при которых производятся медосмотры. К таким факторам относятся различные химические вещества, биологические вещества, которые могут влиять на здоровье работников; физические факторы, например вибрация,

производственный шум, а также ряд факторов трудового процесса: перемещение тяжестей, работа с электронно-вычислительными машинами и др. Приказом утверждены работы, при которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры.

Если же работник не занимает подобную должность, то работодатель **не может заставить его пройти медосмотр**, даже если производительность труда снизилась из-за состояния его здоровья. Работник обязан информировать работодателя об изменениях в его здоровье, если это может привести к угрозе жизни и здоровью людей. Поэтому, если работник не сообщает работодателю информацию о том, что выполнение порученной работы противопоказано ему по состоянию здоровья, работодатель не будет нести ответственность за возможный вред, причиненный работнику выполнением противопоказанной ему работы. Если работник выполняет работу, которая предусматривает прохождение медицинских осмотров, то отказ или уклонение работника без уважительных причин от медицинского освидетельствования будет являться неисполнением или ненадлежащим исполнением по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

Нужно также знать, что на время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

Во всех остальных случаях работника обязаны перевести на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья. Причем такой перевод может быть как временным, так и постоянным. Если такой работы нет в организации или



## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

работник отказывается от предложенной вакансии, то работодатель имеет право его уволить.

Если работника все же увольняют с работы вследствие его здоровья, то нужно знать следующее: несоответствие работника занимаемой должности по состоянию здоровья обязан доказать работодатель. При этом работнику положены **следующие компенсации и гарантии**:

1) выплачивается дополнительное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

2) трудовой договор не может быть прекращен в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске;

3) с работника не могут быть удержаны за неотработанные дни отпуска, использованные авансом.

В случае наличия медицинских противопоказаний к выполнению работы у беременной женщины, ее должны перевести на другую работу с сохранением прежнего заработка. В таком случае работница освобождается от работы до решения вопроса о предоставлении ей другой работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные рабочие дни.



Так, М. устроилась на работу в детский сад, но вскоре забеременела и не смогла работать в связи с беременностью. Больничный ей не дали, а выдали только справку о переводе на легкий труд. Заведующая предложила работнице вакансию уборщицы, но из-за угрозы выкидыша М. не согласилась. Так как других вакансий не было, М. предложили уволиться по собственному желанию, что она и сделала, потому что думала, что ее все равно уволят.

Хотя по закону ее никак не могли уволить, а были обязаны перевести на более легкую работу и сохранить прежний заработок.

Дальше разберем случай увольнения из-за недостаточной квалификации. В данном случае увольнение возможно только по результатам аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ). Аттестация является формой проверки и оценки уровня квалификации кадров. В некоторых случаях аттестация проводится регулярно и носит обязательный характер. Так, например, Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ» установлена **обязательная аттестация** для работников государственной и муниципальной службы. Другие организации также могут проводить у себя аттестации сотрудников. Для определения квалификации сотрудников применяется Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21 июля 1998 г. № 37, который рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики не зависимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

В любом случае для проведения аттестации необходимо соблюдение следующего:

- 1) наличие нормативной основы (положения об аттестации). Положение об аттестации должно иметь законную силу. Для этого оно должно быть принято в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников.

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

Обычно оно утверждается приказом генерального директора. Все работники, проходящие аттестацию, должны быть ознакомлены с положением под роспись. Обязательно в положение об аттестации должны быть включены пункты о том, какие именно работники должны проходить аттестацию, с какой периодичностью она проводится, по каким критериям вы будете оценивать аттестуемых, кто включается в состав аттестационной комиссии, какие документы составляются до, в процессе и после аттестации, к каким результатам она может привести. Должна быть подробно описана вся процедура аттестации;

2) осуществление процедуры проведения аттестации комиссией, создаваемой в порядке, устанавливаемом соответствующим положением;

3) всеобщий характер аттестации (аттестации подлежат не отдельные, а все работники определенной категории);

4) периодичность в проведении аттестации (работники подвергаются аттестации регулярно, как правило, по истечении определенного срока после проведения предыдущей аттестации, установленного в нормативном порядке). Аттестация проводится не реже одного раза в два года, но не чаще одного раза в год;

5) если результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения сотрудника, то в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке должен быть включен представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

### **Аттестация бывает двух видов:**

1) оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия специалиста занимаемой

должности, а также решение вопроса о присвоении служащему квалификационного разряда;

2) процедура присуждения ученых степеней доктора наук и кандидата наук, присвоения ученых званий профессора, доцента и старшего научного сотрудника по специальности.

Можно выделить *цели проведения аттестации*.

1. Оценка результатов труда сотрудников.
2. Определение соответствия их занимаемой должности.
3. Выявление недостатков в уровне подготовки.
4. Составление плана развития сотрудника.
5. Проверка мотивации труда работника в данной должности.
6. Определение перспектив развития карьеры работника.
7. Определение круга работников и перечня должностей, подлежащих сокращению.

Прежде чем разобрать процедуру проведения аттестации, нужно знать, что работодатель не вправе уволить по данному основанию женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери. Увольнение по данному основанию работников, являющихся членами профсоюза, проводится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

**Процедура проведения аттестации.** Для проведения аттестации создаются аттестационные комиссии. В различных организациях в зависимости от структуры и штатной численности может создаваться несколько комиссий (например, для

аттестации руководящих работников, в наиболее крупных подразделениях). Состав комиссии утверждается руководителем организации. График проведения аттестации также утверждается руководителем и доводится до сведения аттестуемых.

Аттестация работников проводится в их присутствии, но если работник по неуважительной причине не является, комиссия может провести аттестацию и без него.

Аттестационная комиссия рассматривает предоставленные документы, заслушивает работника, а в случае необходимости и его непосредственного руководителя. При этом работник не может оцениваться произвольно. Оценка должна быть основана на соответствующих объективных критериях (например, установленных по занимаемой работником должности квалификационных требованиях).

Как правило, в результате аттестации работнику дается одна из следующих оценок:

а) соответствует занимаемой должности (выполняемой работе);

б) соответствует занимаемой должности (выполняемой работе) при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии по его трудовой деятельности, так называемое «условное» соответствие. В таком случае определяется срок внеочередной аттестации этого работника;

в) не соответствует занимаемой должности (выполняемой работе).

Результаты аттестации оформляются аттестационным листом работника. Если работник признан несоответствующим, то это еще не означает его автоматическое увольнение, так как решение об увольнении может принять только

руководитель организации. А решение аттестационной комиссии носит для руководителя рекомендательный характер. Также такому работнику могут предложить, с его согласия, перейти на другую должность. Если же он от этого отказывается, то его увольняют по п. 3 ст. 81 ТК РФ. При этом нужно обратить внимание на то, что уволить могут работника, если нет никакой возможности перевести его на другую работу.

При возникновении спора для суда недостаточно будет лишь выводов аттестационной комиссии. Судебная практика исходит из того, что они нуждаются в тщательной проверке и оценке в совокупности с другими доказательствами (п. 22 постановления Пленума ВС РФ от 22 декабря 1992 г. № 16). Такими доказательствами могут служить, например, справки о невыполнении норм труда, акты о выпуске брака, о несвоевременном выполнении заданий, а также жалобы клиентов.

Трудовые споры, связанные с аттестацией, могут рассматриваться в Комиссии по трудовым спорам (КТС) и в суде. Если в организации нет КТС, то спор разрешается непосредственно судом. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС предусмотрен статьями 387–389 ТК РФ, а правила разрешения спора в суде — статьями 391–392 ТК РФ.

### **1.5. «Не виноватая я...» или работодатель увольняет за несуществующие проступки**

Виновные основания для увольнения являются одними из простых способов расстаться с работником в условиях финансового кризиса. Такие

основания работодатель может сфабриковать, поэтому необходимо быть начеку. Рассмотрим, какие способы может применить работодатель для «безболезненного» увольнения.

### **Увольнение за появление на работе в состоянии опьянения**

По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Факт появления работника на работе в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения может быть подтвержден не только медицинским заключением, но и надлежащим образом оформленным актом. Работодатель обязан отстранить данного работника от выполнения работы (ст. 76 ТК РФ), то есть не допускать его на рабочее место, как только станет очевидным, например, по некоторым специфическим внешним признакам, что последний употребил спиртное (наркотики и т. п.).

В том случае, если работник не был отстранен от работы, ответственность за возможные последствия выполнения им трудовых обязанностей в состоянии опьянения ложится на работодателя. В дальнейшем работник может быть допущен к выполнению работы, как только отпадут обстоятельства, препятствующие этому. Однако это не лишает работодателя права уволить работника за грубое нарушение трудовой дисциплины. Если же, несмотря на свидетельские показания,

данные в отношении работника другими лицами, последующее медицинское заключение не подтвердит факт его опьянения, то работодатель не вправе и далее отказывать работнику в допуске на рабочее место для выполнения порученной ему в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции).



Так, приказом от 27.06.2008 г. Логинов С. И. уволен с работы на основании пп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Решением Березовского городского суда 20 октября 2008 г. Логинов С. И. восстановлен на работе, в его пользу с ОАО ООО «Кузбассугольтранс» взысканы заработная плата за время вынужденного прогула и судебные расходы.

Решение суда было основано на том, что врачом-наркологом при проведении медицинского освидетельствования нарушены положения Временной инструкции о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, а именно: не исследованы биологические жидкости пациента, не взят повторный забор выдыхаемого воздуха.

Увольнение по данному основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, в которых по поручению администрации должен был выполнять трудовую функцию.





Т. был уволен с работы по п. 7 ст. 42 ТК РФ за появление на работе в состоянии наркотического опьянения. Не соглашаясь с увольнением, Т. обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Судом было установлено, что истец работал водителем погрузчика, с ним был заключен контракт на два года. 23 июня 2008 г. истец работал в третью смену, которая начиналась в 20 ч и заканчивалась в 8 ч 24 июня 2008 г. Т. на работу к началу смены не явился, прибыл только к 1 ч ночи. Так как внешний вид Т. вызвал подозрение, мастер Г. направил истца на освидетельствование в территориально-медицинское объединение. Освидетельствование было проведено 24 июня 2008 г. в 2 ч 10 мин.

Из протокола медицинского освидетельствования Т. усматривается, что при осмотре его 24 июня 2008 г. в 2 ч 10 мин врачом установлена гиперемия слизистых глаз, эйфорическое поведение, в этом же протоколе указано о взятии анализа мочи. Химико-токсикологический анализ показал, что в моче обнаружена марихуана. Врачом дано заключение о нахождении Т. в момент освидетельствования в состоянии наркотического опьянения.

Оспаривая факт нахождения в состоянии наркотического опьянения, истец ссылался на то, что исследованию подвергался не его анализ мочи, возможно, анализы были перепутаны.

Из материалов дела видно, что в период освидетельствования Т. других лиц не было, никто, кроме него, анализ мочи 24 июня в 2 ч ночи не сдавал. Фактическое время сдачи анализа истцом совпадает со временем, отраженным в результате анализа, поэтому

у суда не вызывала сомнений достоверность медицинского документа. Из материалов дела усматривается, что ранее имелись случаи употребления истцом марихуаны, что подтверждается его письменным объяснением после получения результата анализа, поэтому в иске было отказано.

### **Увольнение за нарушение требований по охране труда**

Здесь следует обратить внимание, что расторжение договора возможно только в случае, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Причем эти нарушения работника должны быть установлены комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.

Поэтому работодателем должно быть в случае возникновения спора доказано наличие:

- а) неправомерных действий работника;
- б) тяжких последствий;
- в) необходимой причинно-следственной связи между действиями работника и наступившими последствиями.

Наличие такого рода обстоятельств устанавливается комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда в соответствии с установленными правилами.

Если работник увольняется в связи с тем, что его действия создавали реальную угрозу наступления тяжких последствий, должны быть определены, во-первых, те социально значимые интересы, которые подвергались опасности вследствие

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

неправомерных действий работника; во-вторых, обстоятельства, предотвратившие наступление тяжких последствий. В качестве таковых могут выступить случайно возникшие факторы, действия других лиц либо самого работника, воспрепятствовавшие наступлению тяжких последствий.

Работодатель должен установить вину работника. Она выражается в том, что работник, во-первых, сознавал либо мог и должен был сознавать неправомерный характер своих действий, связанных с нарушением требований охраны труда; во-вторых, предвидел либо мог и должен был предвидеть вероятность наступления тяжких последствий. В том случае, если работник не мог и не должен был предвидеть наступление тяжких последствий, его нельзя уволить по рассматриваемому основанию, что не исключает дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда.

### Увольнение за прогул

В первую очередь следует помнить об одном важном обстоятельстве, закрепленном в законодательстве: для увольнения за прогул необходимо получить доказательства неуважительного отсутствия работника. Для этого работодатель должен истребовать письменные объяснения от работника, поэтому если работодатель получил такие сведения из других источников, их потом, при возникновении спора, нельзя признать доказательствами в суде.



Гражданки В. и Н. были уволены из организации за прогул. Не согласившись с решением руководства, они подали иск в суд.

Суд, рассмотрев представленные документы, сделал вывод, что истцы уволены по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул 27 октября 2008 г. В день прогула истцы обращались в различные государственные органы с заявлениями о погашении задолженности по заработной плате. Факт задолженности по заработной плате перед истцами установлен вступившими в законную силу судебными постановлениями, а также Постановлением о возбуждении уголовного дела, из которого следует, что на 31 октября 2008 г. задолженность по заработной плате перед истцами составила соответственно 49 727 руб. 06 коп. и 41 107 руб. 36 коп. Невыплата заработной платы истцам составила более двух месяцев. В части 3 ст. 142 ТК РФ отсутствие на работе по причине невыплаты заработной платы на срок, превышающий 15 дней, признается уважительной причиной, поэтому представленные документы позволяют сделать вывод об уважительности причины отсутствия истцов на работе 27 октября 2008 г., так как работодатель имел перед ними задолженность по заработной плате за период свыше 15 дней.

Поэтому решением суда иск был удовлетворен в полном объеме.

### **Увольнение за разглашение тайны**

Если вы считаете, что вас незаконно уволили по данному основанию, нужно знать следующее: работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой

или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и он обязывался не разглашать такие сведения.

Поскольку увольнение за разглашение коммерческой тайны — это дисциплинарная санкция, то, применяя ее, работодатель должен соблюсти порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, закрепленный в ст. 193 ТК РФ. Иными словами, необходимо наличие письменного объяснения работника (а при его отсутствии — составление работодателем соответствующего акта), соблюдение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, издание приказа и ознакомление с ним работника под роспись (а при отказе работника ознакомиться под роспись — составление соответствующего акта).



Черемушкинский суд Москвы вынес решение о восстановлении на работе сотрудника, обвиняемого в разглашении банковской и служебной тайны.

Черемушкинский суд Москвы вынес решение по иску работника банка, уволенного за официальные обращения в правоохранительные органы с заявлением о нарушениях в деятельности банка.

Сотрудник одного из московских банков, обнаружив ряд нарушений действующего российского законодательства, направил соответствующие заявления в Центральный банк, ФСФР, Прокуратуру и ОБЭП. Однако руководству этого банка не понравилось, что один из менеджеров выносит «сор из избы» и решило наказать принципиального

работника. Администрация банка посчитала, что направленных сотрудником заявлений в правоохранительные и контролирующие органы достаточно, чтобы уволить за разглашение банковской и служебной тайны.

Тем не менее суд согласился с позицией адвокатов, представлявших работника, о том, что информация о правонарушениях не может быть банковской тайной и направление заявления о предполагаемых нарушениях в государственные органы не является распространением конфиденциальной информации (по материалам сайта [www.legalhelp.ru](http://www.legalhelp.ru)).

Работник несет полную материальную ответственность за причиненный работодателю ущерб, причиненный разглашением тайны.

Но при определенных обстоятельствах материальная ответственность работника исключается. К таким обстоятельствам относятся: возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

### **Увольнение за хищение**

Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, его растраты либо умышленного уничтожения (повреждения) должно быть установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях.

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

В данной ситуации рассматривается имущество:

а) находящееся в собственности работодателя либо в его владении или пользовании на иных правовых основаниях;

б) принятое работодателем под охрану и за обеспечение сохранности которого он может быть привлечен к имущественной ответственности (например, одежда, сданная в гардероб; оборудование, принадлежащее организациям или физическим лицам, выполняющим работы по гражданско-правовым договорам на территории организации, сохранность которого гарантирована работодателем; инструмент, принадлежащий другим работникам, которые использовали его для выполнения работы в рамках трудового договора).



За кражу у своего коллеги мобильного телефона системный администратор торгового комплекса «Вега» Николай Т. был приговорен к двум месяцам ареста. Поскольку Николай был хорошим специалистом, генеральный директор решил не увольнять сотрудника. Однако в таблице учета рабочего времени период, в течение которого осужденный находился в изоляции, не учитывался как рабочий. В связи с этим заработная плата сотруднику за указанный период не начислялась.

**Необходимо также знать**, что за кражу и хищение чужого имущества предусмотрена уголовная ответственность, но для этого работодатель должен написать заявление в милицию.



18 июля 2008 г. продавец овощного магазина Ольга Ч. совершила хищение товара на крупную сумму. За что 16 октября 2008 г. она

была осуждена судом первой инстанции по ч. 3 ст. 158 УК РФ на три года лишения свободы. Обжаловать решение суда женщина не стала. 17 декабря 2008 г. она была уволена с работы по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ, о чем директор магазина сообщил в телефонном разговоре ее адвокату. Адвокат (предварительно связавшись с осужденной и получив от нее необходимые полномочия) подал в суд иск о восстановлении подзащитной на работе в связи с нарушением ТК РФ при увольнении. Дело в том, что работодатель имел право уволить сотрудницу лишь в течение месяца со дня вступления в законную силу приговора по ее делу (то есть до 27 ноября 2008 г.). В результате Ольга Ч. была восстановлена на работе в прежней должности. Таким образом, нарушив процессуальные сроки увольнения, работодатель в течение трех лет будет вынужден терпеть у себя в штате «мертвую душу» (по материалам сайта [www.classs.ru](http://www.classs.ru)).

### **Увольнение при обслуживании денежных ценностей**

Работодатель вправе по своей инициативе досрочно расторгнуть трудовой договор в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, например банковским служащим, кассиром, кладовщиком, экспедитором и т. п. В общем случае увольнение работника по указанному основанию допускается при условии, что:

а) работнику, согласно заключенному с ним трудовому договору, было поручено выполнение работы (трудовой функции), предусмат-



## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

ривающей непосредственное обслуживание денежных (товарных) ценностей, и он фактически выполнял соответствующую работу, что документально подтверждено;

б) факт совершения работником виновных действий соответствующим образом зафиксирован в документах;

в) совершение виновных действий дает основание работодателю для утраты доверия к данному работнику.

Документы, доказывающие вину работника, должны быть надлежащим образом оформлены.

Рассмотрев правоприменительную практику, можно выделить следующие основания для утраты доверия к работнику:

а) обстоятельства, сами по себе указывающие на незаконный характер действий работника, а именно: получение оплаты за реализованные товары (услуги) без соответствующих документов, недолив, обмер, обвес, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков и сигарет, нарушение правил выдачи наркотических лекарственных средств и т. п.;

б) обстоятельства, указывающие на халатное отношение работника к своим трудовым обязанностям, которое, в свою очередь, дает работнику основания для утраты доверия, в том числе: прием и выдача денежных сумм без надлежащего оформления, хранение ключей от помещений с материальными (денежными) ценностями в ненадлежащем месте, бесконтрольное хранение ценностей, содержание помещений и оборудования, предназначенных для хранения ценностей, в ненадлежащем состоянии, делающим возможным их хищение (утрату) и т. п.;

в) обстоятельства, указывающие на использование работником вверенного ему для непосредственного обслуживания имущества в личных целях.

Если вас увольняют с работы, например, за прогул или за систематические нарушения трудовых обязанностей, но вы не совершали таких действий, то не нужно бояться отстаивать свои права.

В первую очередь следует помнить об одном важном обстоятельстве, закрепленном в трудовом законодательстве, что для увольнения за прогул нужно получить доказательства неуважительного отсутствия работника. Статья 193 ТК РФ устанавливает, что такими доказательствами могут быть письменные объяснения работника. Причем в Законе не указывается возможность получения таких доказательств из других источников.

Но на практике работодатели прибегают к иным способам получения доказательств о неуважительности отсутствия работников на рабочем месте:

- 1) отправляют письма по адресу работника;
- 2) отправляют запрос в лечебное учреждение по месту жительства работника;
- 3) приходят с комиссией домой к работнику.

Подобные способы являются незаконными и поэтому не могут служить доказательствами.

В первом случае работодатель отправляет вам письмо, в котором предлагает объяснить причину вашего отсутствия. Если же вы на это письмо не отвечаете, то вас увольняют за прогул, но такое увольнение будет незаконным и вы можете обратиться в суд.

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

Правильно работодатель должен поступить следующим образом: применить дисциплинарное взыскание, но прежде затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если работник отказывается дать объяснение, то составляется соответствующий акт, но в этом случае работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание без получения объяснения.

Такие нарушения возникают, как правило, в коммерческих организациях, так как они не имеют достаточной юридической практики. В государственных организациях такие нарушения редкость, так как по этому вопросу есть внутренние инструкции и разъяснения.

Что касается второго незаконного способа, когда работодатель пытается выяснить о состоянии вашего здоровья в медицинском учреждении (что само по себе составляет врачебную тайну и не может быть сообщено третьим лицам, за исключением случая, когда сам больной дал на это согласие). Узнать о том, что работник находится на больничном, работодатель может только от самого сотрудника в день, когда он выйдет на работу. А до этого времени работник не обязан давать каких-либо разъяснений по этому поводу.



М. работала в ОАО начальником производственно-технологической лаборатории. Приказом от 16 октября 2008 г. она была уволена с работы по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул. Поводом к увольнению послужил ее невыход на работу 8 октября 2008 г.

Оспаривая законность увольнения, истица ссылаясь на то, что в этот день она болела, и ей был выдан больничный лист. Данное обстоятельство подтверждено приобщенной

к делу копией больничного листа, согласно которому истица в период с 8 октября 2008 г. по 22 октября 2008 г. находилась на лечении в дневном стационаре, а с 23 октября 2008 г. по 6 ноября 2008 г. проходила амбулаторное лечение.

Поскольку отсутствие на работе по болезни является уважительной причиной и не может расцениваться как прогул, кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности, то решением районного суда М. была восстановлена на работе в прежней должности со взысканием с ответчика в ее пользу заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Но в повседневной жизни может сложиться и такая ситуация, когда болезнь не может быть подтверждена больничным листом, такой вариант не запрещен законодательством.



В., работавший в должности торгового представителя, был уволен за прогул без уважительной причины, в связи с чем он обратился в суд с иском к ООО, ссылаясь на то, что прогула без уважительной причины он не совершал, а был временно нетрудоспособен, что подтверждается больничными листками. Ответчик иск не признал, пояснив, что факт прогула имел место. По условиям работы истец обязан быть в офисе к началу рабочего дня, нетрудоспособность наступила спустя несколько дней после увольнения, поэтому больничные листки не подлежат оплате, более того, они даже не были представлены в бухгалтерию.

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

Изучив материалы дела, суд установил, что работодатель не выяснил причины невыхода истца на работу с 8 декабря 2008 г. по 11 декабря 2008 г., не затребовал от него письменные объяснения. Тот факт, что истец был госпитализирован 12 декабря 2008 г. (подтверждено соответствующим образом), не исключало его временной нетрудоспособности в период с 8 декабря 2008 г. по 11 декабря 2008 г.

При таких обстоятельствах суд правомерно пришел к выводу, что увольнение истца произведено с нарушением закона, и восстановил его на работе, взыскав заработную плату за время вынужденного прогула. Поскольку нетрудоспособность истца наступила в период работы, суд обязал работодателя оплатить ему больничные листки.

Иногда работодатель может закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка следующее: в случае отсутствия по причине болезни работник должен уведомить об этом работодателя в течение первого дня отсутствия. Нужно знать, что такое предписание никак не может носить обязательный характер, а лишь рекомендательный, потому что в трудовом законодательстве такой обязанности не закреплено. Но работодатель, устанавливая такие правила, ссылается на то, что это делается для в целях предотвращения злоупотребления правом со стороны работника. О чем говорится в п. 27 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2: «При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен

соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы.

В данном случае можно привести следующий пример из практики.



С. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указав, что ее неправомерно уволили за прогул, совершенный 4 апреля 2008 г. Суд в иске отказал, мотивировав тем, что факт прогула подтверждается показаниями свидетелей, допрошенных в судебном заседании, и другими материалами дела. Постановлением президиума Московского городского суда решение суда было отменено, так как суд не в полной мере выяснил все юридически значимые обстоятельства, в частности: доводы истицы, тот факт, что ее отсутствие на работе было вызвано уважительной причиной — плохим самочувствием. К надзорной жалобе истица приложила справку о посещении ею поликлиники 4 апреля 2008 г.

Между тем в п. 21 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указывается, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности в день увольнения. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в иске о восстановлении на работе, поскольку в данном случае работодатель не должен

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. В данном случае недобросовестность истицы подтверждена материалами дела, так как в ходе судебного заседания на неоднократные вопросы ответчика и прокурора о том, обращалась ли она в это время за медицинской помощью, истица ответила отрицательно, не сообщила об этом и при даче письменных объяснений ответчику. Справку о посещении ею поликлиники истица представила только в суд надзорной инстанции. При таких обстоятельствах суд вправе был отказать в удовлетворении надзорной жалобы.

Если работодатель пришел к вам домой с комиссией, для того чтобы выяснить причину вашего непоявления на работе и получить от вас письменные объяснения, его действия являются незаконными. Все объяснения даются работником на рабочем месте и в рабочее время. Приход же работодателя к вам домой является нарушением ваших прав, установленных ст. 23 Конституции РФ «недопустимость вмешательства в частную жизнь», ст. 25 Конституции РФ «неприкосновенность жилища».

В любом случае, если ваши права нарушили или вас уволили за несуществующие проступки, вам нужно написать жалобу в комиссию по трудовым спорам или в прокуратуру. Но следует помнить, что жалобу нужно подать не позднее одного месяца со дня увольнения.

Составляя жалобу *нужно соблюсти следующие несложные правила:*

1. Текст должен быть четким, без эмоций и, по возможности, кратким. Чем больше вы перечислите нарушенных ваших прав тем будет лучше.

2. Перечислите все то, что доказывает нарушение ваших прав и дает повод к их защите. Если вы пишете в жалобе, что в фирме создаются формальные условия, которые вынуждают вас увольняться по собственному желанию, то постарайтесь приложить к письму доказательства этого. Это могут быть провоцирующие письменные заявления руководства, а также ссылки на свидетелей, которые могут подтвердить ваши слова. Будьте готовы к тому, что каждое слово, написанное в жалобе, должно быть аргументировано и доказано документами либо показаниями свидетелей.

3. Обязательно нужно указать фамилию, имя, отчество, подпись, место жительства и работы. Если этого не сделать, то такое заявление будет считаться анонимным и рассматриваться не будет.

Сотрудники инспекции не имеют право сообщать работодателям о том, кто подал на них жалобу и по какому поводу, за исключением случаев, когда работник сам не против этого.

Заявления рассматриваются обычно **в течение 15 дней**, но максимальный срок рассмотрения, установленный законодательством, составляет один месяц.

Если же вы подаете заявление о незаконном увольнении, то оно должно быть рассмотрено **в течение 10 дней**. Причем если инспекция признает увольнение незаконным, то она выносит обязательное для исполнения предписание работодателю о восстановлении сотрудника на работе и оплате вынужденного прогула.

Но инспекция не обязательно примет решение в вашу пользу. Она может сказать, что в дея-



тельности организации нет действий, противоречащих закону.

К примеру, можно привести такую статистику: по сведениям о деятельности государственной инспекции труда в Москве, взятым из отчета о ее обороте в IV квартале 2007 г. следует, что было рассмотрено 1947 жалоб и других обращений граждан. Из общего количества рассмотренных жалоб и других обращений граждан признано обоснованными всего 502 заявления. Таким образом, процент обоснованности заявлений в отчетном квартале составил всего лишь 26%.

Если вам нужна большая уверенность в том, что признают вашу правоту, в которой вы несколько не сомневаетесь, вам лучше подать коллективную жалобу в прокуратуру. Тогда уже прокуратура поручит трудовой инспекции провести проверку, а инспекция в течение месяца должна будет отчитаться о ходе своих действий и результатах.

### **1.6. Уволен! Вы представили подложные документы**

В Трудовом кодексе РФ прямо закреплено, что трудовой договор расторгается по инициативе работодателя в случае предоставления работником подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ). В данном случае имеют место виновные (умышленные) действия работника (например, работник при заключении договора предоставил фальсифицированный диплом об образовании).

В Трудовом кодексе РФ определен перечень документов, которые должен предоставить работник при приеме на работу:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документ воинского учета, для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Предоставление фальсифицированных документов из этого списка может послужить основанием для увольнения работника по основанию п. 11 ст. 81 ТК РФ.

При приеме на работу и заключении трудового договора работник вступает в определенные доверительные отношения с работодателем. Работник подчиняется правилам корпоративной этики, может получить доступ к сведениям, составляющим коммерческую, служебную или иную, охраняемую законом тайну, ему может быть поручено представление интересов работодателя с партнерами по бизнесу, в правоохранительных органах и пр. В связи с этим работодатель должен доверять работнику, полагать, что он действует в интересах организации добросовестно и разумно, быть уверенным в его честности и порядочности.

Предоставление заведомо ложных сведений об отсутствии беременности, детей, семейного положения, то есть сведений, не затрагивающих

деловые качества работника, не может быть основанием для прекращения трудового договора по данному основанию.

На практике нередки случаи, когда работодатели сталкиваются с фактами подлога документов или искажением соискателем персональной информации.

Но даже если сначала обман проходит и человека принимают на работу, рано или поздно правда выясняется. И тогда при обнаружении подложных документов или заведомо ложных сведений, которые легли в основу трудовых правоотношений, работодатель вправе расторгнуть с недобросовестным сотрудником трудовой договор.

В данном случае нужно учесть, что прежде, чем уволить человека, нужно доказать его вину в предоставлении подложных документов или несоответствующей действительности информации. Ведь случается и такое, что работник становится пешкой в чужой игре, не зная об этом (например, человек прошел курсы переподготовки специалистов, а организация, их проводившая, не имела лицензии на осуществление такой деятельности).

Так, в отдел кадров мебельной фабрики попала трудовая книжка недавно принятого на должность главного инженера Николая Т. Работники отдела кадров обратили внимание на странную печать — «Электролаповый завод», в которой не хватало буквы «м». Заподозрив неладное, направили в адрес администрации электролампового завода запрос: работал ли когда-нибудь в их организации Николай Т.?

Коллеги ответили, что такой сотрудник никогда не числился в их организации. Значит, в тру-

довой книжке были поставлены фальшивая печать и фальшивая запись.

Шума поднимать не стали — с Николаем расстались по-хорошему. Мужчина поспешно написал заявление об увольнении по собственному желанию и покинул фабрику... Но все могло кончиться и хуже — дело могло дойти до суда.

Следует учесть, что трудовой договор не может быть расторгнут работодателем, при представлении работником заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. Такими сведениями может быть, например, информация работника об умении выполнять определенную работу.

Но может сложиться и такая ситуация, когда трудовой договор заключен с нарушением правил ТК РФ или иных федеральных законов, тогда этот договор должен быть расторгнут, если такое нарушение исключает возможность продолжения работы.

**Здесь важно знать!** Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Можно привести *следующие примеры заключения договора* в нарушение правил ТК РФ:

- 1) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

2) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

3) заключенный трудовой договор содержал условие о выполнении работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

4) заключение трудового договора было произведено в отсутствие соответствующего документа об образовании — при условии что выполнение порученной работнику в соответствии с трудовым договором работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом;

5) заключение трудового договора было произведено в нарушение порядка, предусмотренного соответствующими федеральными законами.

Факт возникновения соответствующих обстоятельств **должен быть документально подтвержден**. Одновременно должна быть документально подтверждена и невозможность продолжения работником прежней работы, а равно и отсутствие на предприятии иной работы, на которую мог бы быть переведен работник (при наличии его согласия).

### **1.7. «Пиши по собственному желанию» или вас вынуждают уволиться**

Сейчас во многих компаниях идут сокращения, основной причиной которых является мировой кризис. Процедура сокращения, предусмотренная

действующим законодательством, является достаточно затратной для работодателя, поэтому многие руководители вынуждают уволиться сотрудника по собственному желанию. Такое увольнение будет считаться незаконным. Как же защититься от такого незаконного увольнения?



Одному гражданину на работе предлагают уволиться по собственному желанию, в связи с кризисом. Предупреждают, что если не уволишься сам, уволим по статье. Что делать в такой ситуации? Не нужно писать такого заявления, боясь, что все равно ничего доказать нельзя. Работнику, вынуждаемому уволиться по собственному желанию, следует, во-первых, прямо заявить работодателю о намерении обжаловать любое решение руководителя, связанное с применением норм трудового законодательства, которое как считает работник, нарушает его права, во-вторых, работник вправе обратиться с жалобой в трудовую инспекцию уже сейчас, когда идет давление со стороны работодателя. Копию жалобы работник может вручить работодателю в подтверждение того, что он не намерен поступиться своими правами и будет отстаивать свои интересы всеми доступными способами. И еще. Иногда хватает звонка адвоката работодателю в отношении конкретного работника для того, чтобы работодатель действовал в рамках закона. Все вышеуказанные действия непременно создадут конфликтную ситуацию, но работник должен быть тверд в отстаивании своих интересов (по материалам, опубликованным на сайте [rg.ru](http://rg.ru) 16 декабря 2008 г.).

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

Может сложиться, например, такая ситуация, когда в какой-либо организации сократились объемы продаж, происходит потеря прибыли — из-за всего этого руководство планирует уволить часть сотрудников. Но, если начать увольнение в связи с сокращением численности штата работников, то придется платить выходные пособия, что может привести к разорению организации. Поэтому руководитель предлагает уволиться «по собственному желанию», если же вы не согласитесь, то вас грозят уволить за какой-то проступок, который вы могли и не совершать.

В подобной ситуации не нужно увольняться «по собственному желанию», а нужно отстаивать свои права. Это можно сделать при помощи инспекции труда или прокуратуры.



Так, гражданку Б. уволили в день ее ухода в отпуск. За час до окончания рабочего дня ей позвонил начальник и, ничего не объясняя, предложил написать заявление об увольнении по собственному желанию. Начальник просто давно нашел замену надоевшей сотруднице и хотел таким способом от нее избавиться. Его расчет оправдался. Гражданка Б., находясь в шоковом состоянии, написала заявление, хотя могла этого не делать.

Согласно Трудовому кодексу РФ, уволить без причины можно только руководителя, например, наемного генерального директора. В этом случае достаточно желания собственника компании (ст. 278). Новый же хозяин имеет право легко сменить не только генерального директора, но и его заместителей, а также главного бухгалтера. Также просто можно уволить человека, который работает по совместительству.

Если же для гражданина работа является основной, то уволить его можно только если на то есть веские причины, которые обязательно должны быть подтверждены соответствующими документами. Это может быть: сокращение штата, несоответствие должности, неисполнение трудовых обязанностей, опоздания, прогулы, пьянство на работе, воровство, растрата. Но, нужно учесть, что на несовершеннолетних и беременных эти основания увольнения не распространяются.

Если человек под давлением начальника все же написал заявление об увольнении «по собственному желанию», он имеет право обратиться в суд в течение месяца со дня выдачи ему трудовой книжки. Правда, придется доказывать, что писать заявление его вынудили.

Но может сложиться и обратная ситуация, когда на работу приняли сотрудника, который не справляется с работой и не хочет увольняться. Тогда работодателю придется собрать необходимые документы, которые бы доказывали правоту работодателя.



В судебной практике был такой случай. В сложной ситуации оказалась известная компания. На должность менеджера проекта приняли молодого человека. В начале второго месяца испытательного срока стало ясно, что со своими обязанностями сотрудник не справляется. Писать заявление об увольнении он наотрез отказался. «Мне здесь нравится!» — сказал парень, а претензии компании назвал необоснованными. Ему стали давать задания в письменной форме, фиксировать всю выполненную и невыполненную работу. Все это было представлено в суде, в который



## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

молодой человек отправился после того, как его уволили.

Парень нанял очень хорошего адвоката. Тяжба длилась почти год. В итоге спор разрешился в пользу компании. Услышав это, молодой человек привел доводы, свидетельствующие о том, что компания притесняла его, не давала работать. Судья объявила перерыв. После чего решение было пересмотрено в пользу молодого человека. Компанию обязали выплатить ему 150 тысяч рублей за вынужденные прогулы.

В большинстве случаев работодатели полагают, что увольнение по собственному желанию — это самый простой способ прекращения трудовых отношений. Однако количество судебных споров, связанных с незаконным прекращением трудового договора по данному основанию, говорит об ошибочности этого мнения. Большое количество таких споров возникает в результате принуждения работника написать заявление об увольнении по собственному желанию.

Под принуждением в данном случае следует понимать всякое психическое или физическое воздействие работодателя на работника с целью заставить последнего уволиться по собственному желанию.

Как правило, принуждение работника к увольнению по собственному желанию может проявляться как в форме активных действий со стороны работодателя (прямые угрозы, насилие и т. п.), направленных на расторжение с работником трудового договора по его инициативе, так и в форме бездействия, проявляющегося в ущемлении работника в каких-либо трудовых правах, в результате

чего он вынужден подать заявление об увольнении по собственному желанию.

По вопросам рассмотрения такой категории споров есть разъяснения, Пленум Верховного суда РФ ориентирует суды на то, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении была его добровольным волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника (пп. «а» п. 22 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В такой ситуации *возникают два вопроса*:

1) имело ли место добровольное волеизъявление работника при написании заявления об увольнении по собственному желанию;

2) как работник сможет доказать, что его принудили написать такое заявление.

На эти вопросы можно ответить, посмотрев практику разрешения подобных споров.



П. обратился в суд с иском к государственному учреждению о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований П. указал, что 16 мая 2008 г. он был уволен с должности главного метролога государственного учреждения по собственному желанию. Данное увольнение истец считает незаконным, поскольку заявление об увольнении было написано им вынужденно, под

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

угрозой расторжения с ним трудового договора за прогулы, исходящей от руководства организации.

Решением Благовещенского городского суда в удовлетворении иска было отказано. При рассмотрении дела в суде кассационной инстанции судебная коллегия по гражданским делам Амурского областного суда пришла к выводу, что, хотя истец собственноручно написал заявление об увольнении по собственному желанию, принятие им такого решения нельзя признать добровольным.

Так, истец написал заявление у себя дома после приезда к нему инспектора отдела кадров, при этом заявление было написано значительно позже даты увольнения. Трудовая книжка также была вручена истцу дома, хотя он не отказывался от явки на работу. Таким образом, по мнению судебной коллегии, заявление об увольнении было написано вынужденно, под давлением инспектора отдела кадров, который предложил П. уволиться по собственному желанию под угрозой увольнения за прогулы.

Кассационным определением решение суда первой инстанции было отменено, П. восстановлен на работе.

Постановлением президиума Амурского областного суда кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Амурского областного суда отменено, оставлено в силе решение Благовещенского городского суда. Основанием для принятия такого решения явились выявленные в ходе пересмотра дела в порядке надзора существенные нарушения норм материального права.

Из материалов дела следует, что 16 мая 2008 г. П. обратился с заявлением на имя директора государственного учреждения,

в котором просил предоставить ему с 16 мая 2008 г. очередной отпуск. На заявлении директором организации была сделана отметка о предоставлении отпуска согласно графику, исходя из которого отпуск истца был намечен на июнь 2008 г. Однако П., несмотря на отказ в предоставлении отпуска с 16 мая 2008 г., с этого же дня перестал выходить на работу, чем допустил грубое нарушение своих трудовых обязанностей в виде прогула.

Предложение работодателя написать заявление об увольнении по собственному желанию нельзя рассматривать как принуждение истца, поскольку последнему был предложен более благоприятный для его дальнейшего трудоустройства вариант увольнения и у П. оставался выбор, то есть право на труд не было ущемлено.

Если гражданин хочет уволиться по собственному желанию, то заявление об этом он должен написать за две недели до увольнения. Причем, в таком заявлении должна четко быть написана формулировка «по собственному желанию».

Есть исключения, когда гражданин может уволиться по собственному желанию, предупредив в более короткий, или более длительный срок — это:

- 1) работник находится на испытательном сроке — 3 дня (ст. 71 ТК РФ);
- 2) руководитель организации — один месяц (ст. 280 ТК РФ);
- 3) срочный трудовой договор до двух месяцев, либо на сезон — 3 дня (ст. 292, 296 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время

отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (другой работник приглашен переводом).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если работник находится на больничном, либо в отпуске, увольнение производится в соответствующий день, больничный оплачивается полностью. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Если вы хотите остаться на своей работе, то, прежде всего, следует постараться поговорить с работодателем, чтобы выяснить, почему работодателю так не терпится от вас избавиться, и можете ли вы что-то сделать со своей стороны, чтобы ситуацию исправить.

В первую очередь очень часто в такой ситуации оказываются беременные женщины. Работодатель может думать, что беременная женщина, а впоследствии женщина, имеющая ребенка, «ляжет» дополнительным финансовым бременем на организацию. Это не так, поскольку все пособия застрахованным женщинам (вы застрахованы,

если работодатель уплачивает ЕСН с вашей зарплаты, а точнее с фонда оплаты труда, в который включена в том числе и ваша зарплата) выплачиваются за счет средств Фонда социального страхования.

Также следует помнить, что в условиях кризиса увольнение специалиста имеет для работодателя свои минусы. Например, при наличии нижеперечисленных обстоятельств, работодателю будет не просто решиться на расставание с вами:

- имеются трудности с тем, чтобы найти сотрудника вашего уровня (в том случае, если вы такой незаменимый специалист, то избавляться от вас вообще не имеет никакого смысла, о чем работодателю следует намекнуть);
- сложно обучить имеющихся сотрудников.

Однако указанные обстоятельства зачастую не останавливают работодателя, увольнение по собственному желанию становится неизбежным.

Повторимся, что обо всех проблемах лучше всего поговорить с работодателем. Например, если вы находитесь в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, вы можете предложить работодателю следующие варианты решения такой проблемы:

- а) работодатель имеет право взять на период вашего нахождения в таком отпуске другого работника, заключив с ним срочный трудовой договор для замещения временно отсутствующего работника. Чтобы у работодателя впоследствии не возникло сложностей с его увольнением, срок договора следует оговорить, например так: «на период нахождения гражданки П. в отпуске по уходу за ребенком». Вы можете сами помочь подобрать замену и ввести нового работника в курс

дела до вашего ухода в отпуск по беременности и родам, а также, возможно, пообещать курировать ее дистанционно (посредством телефона или Интернета, если ваша работа это позволяет) до родов, либо до вашего выхода на работу;

б) ваши обязанности могут быть распределены между другими сотрудниками с их письменного согласия с установлением для них соответствующих доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Если же работодатель выберет этот вариант с возложением дополнительных обязанностей на имеющихся сотрудников, то вы также можете помочь им войти в курс дела, оставить им максимально подробные инструкции, свои телефоны или предоставить иную возможность связываться с вами для решения текущих вопросов. Вообще же вы имеете право продолжать работать, не уходя в отпуск по беременности и родам до родов, либо работать на дому или неполный рабочий день. Как видно из вышеизложенного, вариантов множество, необходимо лишь найти тот, который удовлетворит и вас, и вашего работодателя.

Если же компромисс между работником и работодателем не может быть найден самостоятельно, то прежде чем обращаться в суд, попробуйте обратиться в профсоюз работников, если такой есть в вашей организации. Возможно, что именно здесь решат все ваши проблемы.

Если все попытки договориться не помогают, то писать заявление об увольнении по собственному

желанию можно только предварительно подготовившись к восстановлению на работе в судебном порядке. Для этого следует собрать доказательства «вынужденности» вашего «добровольного» увольнения. Самый простой способ — записать на диктофон вашу беседу с работодателем. Важно чтобы диктофонная запись зафиксировала угрозы или иное давление на вас со стороны работодателя. Можно спровоцировать работодателя на разговор в присутствии коллег или иных лиц, которые впоследствии смогут дать свидетельские показания в судебном заседании (не стоит слишком рассчитывать на коллег, поскольку редкий работник согласится свидетельствовать против своего работодателя). Получив доказательства, можете писать заявление, а потом обратиться в суд.

Но вы можете и не писать заявление, а постараться работать так, чтобы работодателю было вас просто не за что увольнять. Ведь, чтобы уволить сотрудника по другому основанию, нужны соответствующие письменные подтверждения.

Поскольку интерес работодателя заключается не только в том, чтобы избавиться от вас как от работника, но и в том, чтобы сделать это как можно быстрее, просто и бесконфликтно, за обеспечение работодателя такой экономией ресурсов можно поторговаться. Например, можно обусловить свое добровольное увольнение следующим:

- выплатой выходного пособия (размер произвольный);
- предоставлением письменных положительных рекомендаций для последующих работодателей;



- предоставлением определенного времени для поиска новой работы;
- предоставления неиспользованного ежегодного отпуска с последующим увольнением и т. п.

Нужно обратить внимание на то, что 25 декабря 2008 г. были внесены **поправки в трудовое законодательство**. В соответствии с ними с **1 января 2009 г.** работники, уволенные по собственному желанию, имеют одинаковые права на гарантии и компенсации с работниками, уволенными по иным основаниям. Эти нововведения значительно улучшают положение работников в нынешних кризисных условиях.

### 1.8. Какие такие иные основания увольнения?!

Независимо ни от чего, работодатели, если не использовали описанные выше способы увольнения, могут воспользоваться так называемыми «иными» основаниями. Кризис не щадит никого, работодатели в этих условиях порой даже вынуждены (хотя это их не оправдывает) увольнять сотрудников, искать любые способы расстаться с ним.

Вот список этих оснований, к которым нужно быть готовым:

1. Прекращение договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
2. Прекращение срочного трудового договора.
3. Расторжение договора по соглашению сторон.
4. Увольнение при изменении существенных условий договора.

5. Увольнение при смене собственника, реорганизации.

6. Увольнение по результатам испытательного срока.

Рассмотрим каждое из этих оснований подробнее.

### **Прекращение договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Иногда трудовые отношения не могут продолжаться по каким-либо объективным причинам, даже если стороны и не хотели прекращать договор. В соответствии со ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по нижеуказанным обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

1. Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Прежде всего нужно знать, что этот пункт закона не распространяется на отношения, возникающие в случае службы по контракту. Гражданин предоставляет работодателю повестку из военкомата о явке на призывной пункт для прохождения военной службы, которая будет основанием для прекращения трудового договора.

При увольнении в данной ситуации работнику положено выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Гражданин ушедший в армию, работавший в государственной организации до призыва, имеет право после прохождения военной службы в течение трех месяцев вернуться на предыдущее место работы (ФЗ «О статусе военнослужащих»). Это основание

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

практически неприменимо, поскольку «уйти» вас в армию работодатель по своей воле не может.

2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. **Обратите внимание**, что восстановление ранее работавшего сотрудника должно быть именно по решению комиссии или суда. Если работник восстановлен по решению профсоюза или директора, то вы можете обжаловать такое решение в суде. Такое увольнение возможно, если нельзя перевести работника на другую должность.

При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. При этом с него не могут быть удержаны денежные суммы за неотработанные дни отпуска, использованного авансом.

Также возможна и обратная ситуация, когда решение о восстановлении на работе отменено решением комиссии по трудовым спорам или судом.

3. Неизбрание на должность. Вообще избрание на должность может произойти двумя способами: выборы на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Например, при замещении должностей научно-педагогических работников, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Тогда как заключению трудового договора с деканом факультета и заведующим кафедрой предшествуют выборы, порядок которых определяется уставом высшего учебного заведения.

Если гражданин был избран на определенный срок на выборную должность на оплачиваемую работу, с ним заключается срочный трудовой договор. Зачастую незадолго до истечения срока договора в отношении указанной должности проводятся новые выборы. Если конкретная должность может быть замещена на определенный срок только тем работником, который избран на нее в установленном законом порядке, то неизбрание работника на эту должность на новый срок является основанием для прекращения заключенного с ним трудового договора.

При этом уволить работника по данному основанию можно только до истечения срока его трудового договора.

4. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

Для применения указанного основания необходимы следующие документы:

а) во-первых, копия вступившего в законную силу приговора суда (заверенная в канцелярии суда), в соответствии с которым осужден работник;

б) во-вторых, по этому приговору к работнику должно быть применено наказание, исключающее продолжение работы.

Если работник лишен свободы, но еще находится под следствием, указанное основание к нему применять нельзя. Необходимо подождать до вынесения судом приговора. Не исключено, что это будет оправдательный приговор или с лишением свободы, но условно.

5. Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.

Для увольнения по этому основанию работник должен быть признан в медицинском заключении именно полностью нетрудоспособным, а не инвалидом. Ведь признание инвалидом далеко не всегда означает, что работник становится полностью нетрудоспособным. Факт полной утраты работником способности к трудовой деятельности должен быть подтвержден органом Государственной службы медико-социальной экспертизы.

6. Смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

Прекратить трудовой договор по этому основанию можно не только в случае смерти работника, но и в случае признания его умершим или безвестно отсутствующим. Порядок определен ГК РФ.

В соответствии со ст. 45 ГК РФ гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, — в течение шести месяцев.

Днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим. В случае объявления умершим гражданина, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожавших

смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем его смерти день его предполагаемой гибели.

Если умершему работнику причиталась зарплата, которую он не успел получить, эту зарплату работодатель должен выплатить членам семьи умершего или лицу, находящемуся на иждивении умершего.

7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

8. Трудовой договор прекращается в случае истечения срока действия, приостановления действия на срок более двух месяцев или лишения работника специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору.

Прекращение трудового договора по указанным основаниям допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Общим для всех оснований прекращения трудового договора, установленных рассматриваемой статьи, является то, что по любому из указанных оснований прекращение трудового договора происходит без инициативы работника или работодателя. При возникновении указанных обстоятельств заключенные трудовые договоры прекра-

щаются независимо от волеизъявления сторон, то есть такие обстоятельства являются юридическими фактами, прекращающими трудовые отношения.

### Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Это может быть:

- завершение работы, на которую заключен договор;
- выход работника, которого замещали на время его отсутствия;
- по окончании периода (сезона), при выполнении сезонных работ;
- истечение срока действия договора, установленного сторонами.



Так, приказом по Комитету социальной защиты населения Московской области М. уволен с занимаемой должности 31 марта 2008 г. по основаниям ст. 79 ТК РФ в связи с истечением срока действия срочного трудового договора.

Не согласившись с увольнением, М. обратился в суд с иском к Комитету социальной защиты населения Московской области о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав. В обоснование заявленного требования он ссылаясь на те обстоятельства, что с ним был заключен бессрочный трудовой договор, и, таким образом, его увольнение по основанию истечения срока действия трудового договора является незаконным. При этом, как

утверждал истец, при подписании договора указания на то, что он заключен сроком на один год, в тексте договора не имелось. Кроме того, приказ о его приеме на работу также не содержит сведений о том, что он принят на работу сроком на один год.

Представитель ответчика в судебном заседании исковые требования М. не признал, пояснив, что увольнение истца произведено в соответствии с требованиями действующего законодательства о труде. При этом, по утверждению представителя ответчика, срок действия трудового договора, заключенного с М., был определен в один год, о чем истцу было известно. Кроме того, представитель ответчика просит применить последствия пропуска М. установленного законом срока исковой давности для обращения в суд за защитой нарушенного трудового права.

Судом было отказано истцу в удовлетворении его требований.

Обязательным условием прекращения трудового договора в этом случае является предупреждение работника за три дня до истечения срока трудового договора. Причем такое предупреждение должно быть в письменной форме.

Нужно знать, что факт доведения предупреждения до сведения работника должен быть соответствующим образом документирован. С этой целью работника следует ознакомить с содержанием документа под роспись, а при отказе работника от росписи — составить об этом соответствующий акт. Невыполнение этого правила может повлечь за собой возникновение трудового спора.

Спорная ситуация может возникнуть при увольнении сезонного работника. Работодатель



может решить уволить такого работника раньше окончания сезона. Но на самом деле работник должен быть уволен по окончании сезона таких работ установленных специальным перечнем.

В случае прекращения срочного трудового договора, заключенного с работником для выполнения заведомо определенной работы, завершение которой не может быть определено конкретной датой. Основанием для расторжения трудового договора будет являться акт о приемке выполненной работы, а датой окончания действия срочного трудового договора в этом случае будет являться день, следующий за датой издания акта.

### **Расторжение договора по соглашению сторон**

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут в любое время, независимо от того, срочный это договор, или он заключен на неопределенное время. Соглашение сторон о прекращении трудового договора должно быть заключено в той же форме, что и заключенный ранее договор.

Здесь нужно обратить внимание на то, что если работник не соглашается на расторжение трудового договора, то работодателю ничего не остается как продолжить данный договор, либо искать другие основания прекращения договора.

### **Увольнение при изменении существенных условий договора**

В данном случае основанием увольнения будет служить отказ работника от продолжения работы вследствие изменения существенных условий договора.

Такая ситуация очень невыгодна для работника, потому что, если работник не соглашается перейти на другую должность, то его автоматически увольняют.

В данном случае есть возможность обратиться в суд с требованием об изменении формулировки увольнения. Как показывает сложившаяся судебная практика, большинство таких исков удовлетворяется.

Обратите внимание на то, что разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

## **Увольнение при смене собственника, реорганизации**

Уволить при смене собственника, реорганизации возможно только руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Причем новый собственник может сделать это в течение первых трех месяцев. После истечения этого периода уволить таких сотрудников можно только на общих основаниях.

Остальных сотрудников по такому основанию нельзя уволить, только если они сами в письменной форме не изъявят такого желания.

Сокращение численности или штата работников организации (предприятия) допускается при смене собственника имущества только после государственной регистрации перехода прав собственности на имущество.

При смене собственника на имущество, которая происходит в результате приватизации государственных и муниципальных предприятий, сокращение численности или штата работников возможно при соблюдении дополнительных условий, содержащихся в Федеральном законе «О приватизации государственного и муниципального имущества». Согласно этому Закону со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации, созданного на основе этого имущественного комплекса открытого акционерного общества, унитарное предприятие не вправе без согласия

собственника сокращать численность работников этого предприятия.

Рассмотрим пример дела о незаконном увольнении в связи со сменой собственника и реорганизацией.



Г-н В. работал в должности начальник цеха в ГУП «НПО «К». В ноябре 2008 г. на основании приказа он был уволен по п. 6 ст. 77 ТК РФ в связи со сменой собственника, реорганизацией структуры управления и выведением за штат указанной должности. В. обратился в суд с иском к ответчику ГУП «НПО «К» о восстановлении на работе, об оплате времени вынужденного прогула и о компенсации морального вреда.

В обоснование иска истец указал, что на предприятии ГУП «НПО «К» в должности начальника цеха он работает с 2005 г., за указанное время не имел административных взысканий. Свое увольнение истец считает незаконным, поскольку он, как рядовой работник, не должен страдать оттого, что собственность на предприятие, в котором он честно трудился, перешла из рук одного лица в руки другого.

Представитель ответчика иск не признал, указав, что на предприятии ГУП «НПО «К» была произведена смена собственника, который провел реорганизацию структуры управления, в результате чего должность В. была выведена за штат. Истцу предлагались имеющиеся на предприятии вакантные должности, от которых он отказался. Ответчик считает, что увольнение в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ было произведено правомерно, поскольку работник отказался от продолжения работы на реорганизованном предприятии.

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

В судебном заседании установлено, что В. был уволен на основании п. 6 ст. 77 ТК РФ — в связи со сменой собственника и реорганизацией предприятия ГУП «НПО «К».

В соответствии с ч. 5 ст. 75 ТК РФ при реорганизации трудовые отношения продолжаются с согласия работника — в этом случае в трудовой договор с ним организация вносит соответствующие изменения. Исключение предусмотрено только в отношении некоторых категорий руководящих работников: руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров — к этой категории начальник цеха не относится. В любом случае, реорганизация юридического лица не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя. В тех случаях, когда реорганизация юридического лица повлекла за собой сокращение штата работников, расторжение трудовых договоров с высвобождаемыми сотрудниками должно производиться в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, то есть работники должны быть уволены в связи с сокращением штатов, а не вследствие реорганизации.

Выслушав участников процесса, оценив собранные по делу доказательства в их совокупности, суд вынес решение удовлетворить требования истца: восстановить его на работе в ГУП «НПО «К» с 6 ноября 2008 г. в должности начальника цеха другого подразделения (цеха) предприятия или, по согласованию с работником, в должности, соответствующей прежнему месту работы по квалификации, статусу и заработной плате. Согласно решению суда, с работодателя взыскана в пользу работника оплата времени вынужденного прогула за период с 5 ноября 2008 г. по 12 января 2009 г. в сумме 62 480 рублей. Суд также счел возможным

частично удовлетворить заявленные требования истца в части компенсации морального вреда и взыскать с ответчика сумму в размере 10 000 рублей.

### **Увольнение по результатам испытательного срока**

Работодатели, которые решили избавиться от работников в период испытательного срока, порой указывают несуразные причины. Например, в одном банке человеку пояснили причину увольнения такой формулировкой: «Вы относились к порученной работе крайне формально и незаинтересованно». Это не может служить критерием исполнения трудовых обязанностей, но люди, которые оказались на испытательном сроке в период кризиса, попали в группу риска, потому что, по мнению некоторых работодателей, это самое простое основание для увольнения<sup>1</sup>.

Здесь возможны два варианта:

1) увольнение сотрудника не прошедшего испытательный срок.



Гражданка И. обратилась в суд с иском к детскому саду о восстановлении на работе в должности воспитателя, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что была принята на работу на основании трудового договора с испытательным сроком 2 месяца и необоснованно уволена как не выдержавшая испытательный срок.

Суд в иске отказал. Судебная коллегия решение суда оставила без изменения.

---

<sup>1</sup> См. подробнее <http://www.kommersant.ru/doc.aspx?DocsID=1068475>

## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---

В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Согласно ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

По делу было установлено, что гражданка И. принята на работу в должности воспитателя с испытательным сроком 2 месяца, с ней заключен трудовой договор в письменной форме. В качестве основания увольнения было указано письменное предупреждение, докладные от родителей детей, работников детского сада, акты по детскому саду, коллективное заявление от родителей младшей группы, протокол заседания совета детского сада.

Из материалов дела усматривалось, что было составлено письменное предупреждение об ее увольнении. В предупреждении указаны причины, послужившие основанием для признания истицы, не выдержавшей испытательный срок. Истица отказалась принять предупреждение, о чем был составлен акт;

2) увольнение сотрудника по собственному желанию, если во время прохождения испытательного срока, он понял, что данная работа ему не подходит.

Для того чтобы уволить человека по этой статье, нужны веские доказательства. Важным условием является письменное предупреждение работника за три дня до увольнения в письменной форме. В предупреждении должны быть, кроме того, указаны причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. В качестве доказательств таких причин могут служить акты о невыполнении норм выработки, несвоевременном или ненадлежащем выполнении порученной работы, выпуске бракованной продукции, нарушениях правил внутреннего трудового распорядка, других правовых актов, выполнение которых является для работника обязательным, и т. п.

Трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока, как только работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей.

Расторжение трудового договора с работником, не выдержавшим испытание, производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа (вне зависимости от того, является ли данный работник членом профсоюзной организации или нет) и без выплаты ему выходного пособия. Решение работодателя об увольнении работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания последний вправе обжаловать в судебном порядке. Такой иск нужно подавать в районный суд.

Надо учесть, что во время болезни гражданин не может быть уволен и во время испытательного срока. Испытательный срок продлевается на время больничного.



## 1. Вас уволили! Законно ли увольнение?

---



ООО «Волна» приняло на работу А. И. Рыбкина 1 февраля 2008 г. В трудовом договоре записали, что Рыбкину установлен испытательный срок три месяца. Следовательно, этот срок закончится 30 апреля 2008 г.

Во время испытательного срока работник проболел с 10 февраля по 25 февраля включительно. Поскольку в испытательный срок не включают период временной нетрудоспособности работника, испытательный срок Рыбкина должен быть продлен до 16 мая.

## **2. УВОЛЬНЕНИЕ НЕ СОСТОЯЛОСЬ, НО ВАШЕ ПОЛОЖЕНИЕ УХУДШИЛОСЬ**

### **2.1. Придется уменьшить зарплату... и платить ее будем реже**

По данным исследования кадрового холдинга «АНКОР», опросившего в ноябре 2008 г. 370 компаний, работающих в 33 городах России, в связи с кризисом 18% работодателей планируют уменьшение зарплат сотрудников в конце этого или начале будущего года. Работники в условиях кризиса готовы терпеть абсолютно все. Значительно снизилось недовольство россиян низкой заработной платой. Таков результат исследований, проведенных международной рекрутинговой компанией Kelly Services. Если в 2007 г. уровень дохода не устраивал 28% работников, то в октябре-ноябре 2008 г. этот показатель составил всего 22%. Недовольны тем, что они трудоустроены неофициально, оказались 3% работников, хотя в 2007 г. таких было 5%. Те компании, которые не сокращали сотрудников, прибегли к старому российскому антикризисному приему — начали задерживать зарплату. Всего за месяц задолженность по заработной плате выросла на 93% и составила на 1 декабря 2008 г. 7,77 млрд рублей, по данным Росстата. Это более чем в два раза превышает среднегодовой уровень. «Это эффект

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

низкой базы, — объясняет Владимир Гимпельсон, директор центра трудовых исследований ГУ-ВШЭ. — Но тенденция налицо». Относительная задолженность по зарплате пока невелика — около 1% фонда общей оплаты труда<sup>1</sup>.

Эта ситуация наиболее типична в условиях кризиса. Работодатель, стремясь сэкономить на своих работниках, уменьшает заработную плату, порой очень существенно. И часто не задумывается над тем, правильно ли он поступает. В данной ситуации понижение заработной платы можно рассматривать с двух сторон: с точки зрения морально-этических норм и с точки зрения законности такого понижения.

С морально-этической стороны уменьшение зарплаты как минимум не справедливо по отношению к работнику, который сделал для благосостояния фирмы если не все, то очень многое. Однако моральное осуждение не всегда действенное оружие в борьбе против несправедливости работодателя, поэтому нас больше будет интересовать законность уменьшения зарплаты.

В соответствии с нормами ТК РФ условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Изменение этих условий возможно только по соглашению сторон. Работодатель не вправе в одностороннем порядке и по своей лишь инициативе изменить размер заработной платы, порядок ее выплаты, форму оплаты труда и т. д. Поэтому для того, чтобы изменить, а в нашем случае — уменьшить зарплату работнику, необходимо согласовать это с самим работником.

---

<sup>1</sup> По материалам сайта <http://www.newsru.com/finance/29dec2008/trud.html>

Закон предусматривает два порядка изменения условий труда: общий и специальный. Отнесение к тому или иному порядку зависит от причины такого изменения. Общий порядок изменения условий трудового договора предусмотрен для большинства случаев. Он применяется всегда, если нет условий для применения специального порядка. В том случае, если изменение определенных сторонами условий трудового договора происходит по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, то применяется специальный порядок.

По общему правилу изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Это соглашение заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью уже заключенного трудового договора.

Специальный порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора предусматривает ряд обстоятельств, несоблюдение которых влечет недействительность осуществленного изменения:

1) причины изменения определенных сторонами условий трудового договора должны быть связаны с изменением организационных или технологических условий труда. В законе нет точного разъяснения, что является изменением организационных или технологических условий труда. В статье 74 ТК РФ названы некоторые из них: изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины. При этом словосочетание «другие причины» говорит о том, что законода-

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

тель оставляет этот перечень открытым. В целях лучшего понимания приведем пример. На производстве модернизируется техническое оборудование, на котором будет производиться тот же продукт. Однако теперь для обслуживания этого оборудования необходимо затрачивать меньше времени. Соответственно пропорционально уменьшается заработная плата (если система оплаты труда не сдельная). Среди других причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда можно назвать следующие:

- а) модернизация производства;
- б) совершенствование и внедрение прогрессивных методов труда;
- в) улучшение условий труда;
- г) уменьшение нагрузки (например, для учителей);
- д) совершенствование рабочих мест на основе их аттестации.

В любом случае работодатель должен доказать, что причины изменения условий трудового договора, в частности уменьшение зарплаты работника, связаны с изменением организационных или технологических условий труда, а также то, что эти причины были в действительности<sup>1</sup>.

2) при изменении условий трудового договора не должна меняться трудовая функция<sup>2</sup>;

3) о предстоящих изменениях работник должен быть предупрежден письменно не позднее,

---

<sup>1</sup> См. п. 21 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

<sup>2</sup> О трудовой функции см. п. 2.3 книги.

чем за два месяца до введения таких изменений. Как правило, предупреждение об изменениях оформляется в виде приказа руководителя, с которым работник должен быть ознакомлен. В приказе делается отметка об ознакомлении работника с приказом, что свидетельствует о соблюдении формы предупреждения. В условиях кризиса работодатели торопятся снизить зарплату, нарушая при этом срок и форму (письменную) уведомления работника об этом. Снижение зарплаты в этом случае можно оспорить в комиссию по трудовым спорам (далее — КТС) или в суд. Однако здесь необходимо подумать и принять одно из следующих решений:

а) направить жалобу или исковое заявление, тем самым оспорить решение работодателя об уменьшении зарплаты. В этом случае создаются предпосылки к тому, что вы испортите отношения с руководителем, поскольку естественно такие «работники-революционеры» руководителю не по душе. Может сложиться и другая ситуация: добившись справедливости, вы завоеуете уважение у своего руководителя. Некоторые работодатели придерживаются мнения о своих работниках, что «если работник может отстоять свою правоту, то добьется справедливости и для фирмы»;

б) согласиться с изменениями и переждать кризис. Не исключено, что и кризис может затянуться во времени, и уменьшение зарплаты будет не последним. Однако эта форма поведения будет показателем проявления лояльности. Ни для кого не секрет, что работодатель любит лояльных работников, которые готовы жертвовать собой ради благополучия организации. В том

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

случае, если корабль с названием вашей фирмы не потерпит крушение в океане кризиса, вы будете вознаграждены, что остались с капитаном и не покинули судно. Это также подтверждается и с чисто психологической стороны. Беды сближают людей, стимулируют действовать открыто. В жизни много примеров, когда даже незнакомые люди, пережившие совместное негативное событие, становятся ближе, чем самые близкие родственники или друзья. И если вы планируете связать свою трудовую жизнь прочными узами с данной организацией, то, как в браке, необходимо в равной степени разделять и горести, и радости своей фирмы.

В данной ситуации может быть и другой сценарий. Допустим, что работодатель соблюдает указанные выше условия: причины изменения условий трудового договора подпадают под те, что указаны в законе, трудовая функция не меняется, работник предупрежден об изменении условий труда в законный срок и в установленной форме, но работник категорически против таких изменений. У многих заработная плата является основным и даже единственным доходом. Потерять львиную долю своего дохода как минимум неприятно, а порой даже катастрофично. Поэтому человека можно понять, когда он не согласен с уменьшением зарплаты. Здесь закон предусматривает несколько вариантов поведения сторон трудового договора.

В первую очередь в ТК РФ предусмотрено, что при отсутствии согласия работника продолжать работу в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

При этом предложение может быть как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, так и вакантной низестоящей должности или нижеоплачиваемой работы. Здесь следует заметить, что увольняемому главному бухгалтеру не может быть предложена вакантная должность юриста, а вот простого бухгалтера, уборщицы, секретаря — может. Не запрещено предлагать работу, если она не подходит работнику по состоянию его здоровья. Однако перевести на такую работу работодатель не имеет право.

Предлагая другую работу, работодатели часто превращают эту процедуру в простую формальность, и упускают из виду важные мелочи. Предложение другой работы осуществляется в письменной форме и, как правило, выражается в виде акта или иного документа. В акте кроме наименования должности необходимо еще указывать условия труда на этой должности, без которых нельзя определиться — стоит ли поменять свое ускользящее теплое место на другое, возможно менее теплое, рабочее место. С этой целью работодатель должен указать:

- 1) место работы (в том числе место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения);

- 2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- 3) дата начала работы, срок трудового договора;

- 4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного



## **2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось**

оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

8) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

9) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Кстати, судебная практика идет по пути удовлетворения исков о восстановлении на работе при несоблюдении порядка предложения другой работы в меняющихся условиях труда<sup>1</sup>.

Законодатель устанавливает, что все вакансии предлагаются в той местности, в которой работает работник. В другой местности работодатель обязан предлагать работу только в том случае, если коллективным договором, соглашениями или трудовым договором предусмотрена такая обязанность работодателя.

---

<sup>1</sup> См., например: Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 31 октября 2008 г. № 25-В08-9.

Таким образом, если вы не согласны с уменьшением зарплаты, то вам обязаны предложить другую работу. Чаще всего работодатели этого не делают, чем нарушают положения ст. 74 ТК РФ. Еще чаще после выражения работником несогласия с изменением условий труда следует увольнение без соблюдения законного порядка. Уволить работодатель может, но при условии, что сначала предложит другую работу и получит отказ работника от перевода на эту работу. Здесь закон позволяет работодателю расстаться с работником на основании ст. 74 ТК РФ: в трудовую книжку работника записывается «уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ», то есть за отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Еще очень важно знать, что изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями. Это значит, что в указанных локальных нормативных актах установлен размер оплаты труда для всех работников данной профессии или специальности, а посему изменение вашей заработной платы в сторону уменьшения в этом случае недопустимо.

Помните, что специальный порядок изменения условий трудового договора действует лишь при наличии причин, указанных в ст. 74 ТК РФ: они должны быть связаны с изменением организационных или технологических условий труда. Далее для закрепления сказанного представим сравнительную таблицу общего и специального порядка изменения условий трудового договора.

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

Условие	Общий порядок изменения условий труда	Специальный порядок изменения условий труда
Основание	Соглашение сторон	Наличие причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда
Предупреждение работника об изменении условий труда	Нет	Не менее чем за два месяца в письменной форме
Изменение трудовой функции	Да	Нет
Оформление изменения условий труда	Письменное соглашение сторон	Приказ руководителя, приложение к трудовому договору
Согласие работника на изменений условий труда	Да	Да
		Нет. В этом случае работодатель предлагает в письменной форме другую работу; при отказе работника от предложенной работы или при ее отсутствии — увольняет по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

В условиях кризиса работодатели порой не жалеют о расставании со своими работниками и увольняют сотрудников целыми отделами, цехами, то есть своими руками организуют массовое увольнение. Такая крайняя мера не выгодна как для самих работников и работодателей, так и для экономики государства в целом. Предотвратить

массовое увольнение призвано положение ст. 74 ТК РФ, согласно которому работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Подробнее об этом поговорим в следующем параграфе.

### **2.2. Теперь вы проводите на работе меньше времени. Выгодно ли это?**

По данным разных региональных профсоюзных организаций количество работников, переведенных на условия неполного рабочего времени, немалозначительно растет. Так, например, Пермская крайняя организация профсоюза информирует, что на 14 ноября 2008 г. в организациях переведены на неполную рабочую неделю 3160 человек. В Челябинске на предприятии ОАО «Завод ЖБИ-1» работники заводоуправления переведены на 3-дневную рабочую неделю<sup>1</sup>.

Как уже было сказано выше, у работодателя есть право сократить ваше рабочее время. Но это право работодатель может реализовать **только в двух случаях**:

1) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

2) по соглашению сторон (ст. 93 ТК РФ), то есть без вашего согласия работодателем не может быть установлено неполное рабочее время.

В первом случае работодатель должен соблюсти предусмотренный законом порядок. При сокращении рабочего времени по причинам,

---

<sup>1</sup> По материалам сайта <http://strop-rf.ru/news-apper/>

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

---

связанным с изменением организационных или технологических условий труда работодатель должен учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Для этого в указанный орган направляется проект локального нормативного акта организации, который предусматривает условия сокращения рабочего времени. В течение **пяти дней** выборный орган первичной профсоюзной организации анализирует проект этого документа, проверяет на предмет соответствия действующему законодательству РФ, подзаконным нормативным актам, локальным нормативным актам, в частности, нет ли какого-либо нарушения или ограничения трудовых прав работников. Течение этого срока начинается с момента получения указанным органом проекта локального нормативного акта.

Далее выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мнение может содержать в себе несогласие с работодателем по данному вопросу или предложение по совершенствованию проекта. В этом случае работодатель либо соглашается с выборным органом, либо проводит с ним **в течение трех дней** после получения мотивированного мнения дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения. Итогом дополнительных консультаций может стать принятие согласованного и устраивающего всех участников переговоров решения. Однако соглашение между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации может быть и не достигнуто. В этом случае возникшие разногласия оформляются протоколом, после

чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт. Принятый документ может быть обжалован в государственную инспекцию труда или в суд, выборный орган первичной профсоюзной организации может инициировать процедуру коллективного трудового спора.

Весь описанный выше порядок можно представить схематично.



## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

Следует отметить, что данная процедура совсем **не пригодится** работникам организаций, в которых нет профсоюзов, нет выборного органа первичной профсоюзной организации, то есть нет дополнительных органов, подобных вышеназванным, а есть только работодатель и работники. Работодатель может не спрашивать мнения несуществующего в его организации органа на основании ст. 8 ТК РФ, в которой говорится, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (**при наличии такого представительного органа**).

Итак, процедура учета мнения представительного органа работодателем соблюдена, или такой орган отсутствует и вам предложено перейти на режим неполного рабочего времени. А что дальше? Дальше решать вам. Естественно у вас, как и у любого работника, есть право отказатьсся работать в режиме неполного рабочего времени. В этом случае работодатель уволит вас по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя — и вы получите предусмотренные законом гарантии и компенсации. Есть и другой вариант: согласиться на такие условия труда, при этом не вынуждать работодателя искать причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда и заключить взаимовыгодное соглашение. При таком раскладе есть главный минус. Согласно закону (ст. 93 ТК РФ), при работе на условиях

неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, то есть оплата вашего труда соразмерно уменьшится. Есть и другие минусы, например, если вы захотите найти дополнительный заработок, то придется потрудиться над тщательным поиском; многие дела, рассчитанные на целый рабочий день, необходимо будет заканчивать в меньшие сроки и др.

Конечно, отстаивать свои права необходимо. Закон призван защищать человека, оберегать его права, в том числе от нарушения трудовых прав работника. Если работодатель сокращает продолжительность рабочего времени только потому, что «на дворе кризис», то следует ему напомнить о том, кто является важной деталью всего часового бизнес-механизма, без кого «предпринимательское время» остановится, и стрелки будут показывать лишь направление ветра. Просто не согласиться с уменьшением рабочего времени, развернуться и уйти чревато нелицеприятной перспективой: вы потеряете работу, а в условиях кризиса найти другую будет не так-то просто. При этом следует знать, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Попробуйте проявить навыки дипломатического мастерства и договориться о каких-либо привилегиях для себя и коллег. В первую очередь можно тонко намекнуть о незаконности действий работодателя и подвигнуть его к сто-



## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

---

ду переговоров. Не многие решатся отпустить ситуацию и позволить себе надеяться на авось. В настоящее время за нарушение трудового законодательства предусмотрена серьезная ответственность различного характера, вплоть до уголовной. Это будет первой маленькой победой на пути к великой цели.

Далее необходимо обрисовать свои ожидания от переговоров, то есть поставить свои условия. Гарантий того, что работодатель пойдет на все ваши предложения, нет. Однако пробовать стоит. Естественно, что среди условий чаще всего будут проследиваться финансовые нотки. Мало кто не согласится работать в режиме неполного рабочего времени за ту же зарплату. Однако наверняка сокращение времени работы как раз связано с той целью, чтобы соразмерно меньше платить, поэтому не стоит «стоять насмерть» на условии максимально сохранить заработок. Принцип «ни шагу назад» характерен для обороны Сталинграда. Если работодатель пойдет на уступки, то с вероятностью 99,9% это все, что он сможет предложить.

Кроме финансовой стороны можно потребовать от работодателя выполнения других выгодных для вас как работника условий. Например, предоставление отпуска для поиска дополнительного заработка. Раз уж ваш работодатель не хочет обеспечивать вас работой по полной программе, то пусть создаст условия для того, чтобы вы смогли применить себя на другом или подобном поприще и заработать при этом на хлеб с маслом.

Также можно договориться о режиме гибкого рабочего времени, то есть определить, например,

что начало рабочего дня происходит не как обычно в 8 часов утра, а в 9 или 10 (на ваше усмотрение). Это будет удобно для вас тогда, когда вы проживаете далеко от работы, и вам приходится затрачивать массу времени и нервов для того, чтобы добраться до работы. В этой ситуации работнику приходится специально вставать пораньше, заложив сюда время, которое затрачивается на борьбу за место в троллейбусе, трамвае и другом общественном транспорте, или же на простаивание в пробках на личном (супруга, приятеля, соседа, коллеги и т. д.) автомобиле. Поэтому более поздняя поездка на работу сэкономит время, деньги и здоровье.

Есть еще масса других условий, которые могут вас порадовать наряду с расстраивающей новостью о сокращении рабочего времени. Однако все перечислять нет смысла, и мы полностью полагаемся на вашу практичность выбора, фантазию и благоразумность решений.

В названии данного параграфа звучит вопрос: выгодно ли сокращение рабочего времени? Как видно и вышесказанного, выгоду найти можно. Добавим, что есть еще немало плюсов в таком уменьшении вашей нагрузки на работе. У вас, прежде всего, появляется больше свободного времени. Расходовать его можно по-разному: можно с пользой отдохнуть от работы (врачи рекомендуют делать это регулярно); можно заработать на другой работе, возможно приносящей больше дохода, чем по основному месту работы; можно подумать и соответственно подыскать другую работу, где вы будете заняты целый рабочий день с условием наличия достойной вас заработной платы. Отдых всецело отдаем вам

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

---

на откуп, поскольку вы больше знаете где, как и с кем лучше всего отдохнуть; поиск работы будет рассмотрен в следующей главе. А вот на дополнительном заработке следует остановиться в настоящем параграфе.

Если ваша работа не связана с физическими нагрузками, то стоит задуматься как раз о них. Самая распространенная офисная «болезнь» — мышечный застой, излишние жировые отложения и повышенная утомляемость. Когда во времена К. Маркса, Ф. Энгельса, В. И. Ленина и их последователей говорили, что труд облагораживает человека, прежде всего имели в виду именно физический труд. Это высказывание не лишено смысла. По известному выражению А. П. Чехова, в человеке все должно быть прекрасно: и лицо, и одежда, и душа. Человек должен быть развит не только в интеллектуальном плане, но и в физическом. И хотя в офисных закоулках бродит шутка о том, что труд сделал из обезьяны сантехника шестого разряда, физический труд не бесполезен для человека. Кстати, чтобы стать сантехником такого уровня, нужно многое уметь. Причем в условиях кризиса эта профессия стала популярнее, чем работа менеджера по продажам.

В свете вышесказанного можно убить двух зайцев одним выстрелом. Для тех, кто посещал спортивный зал в целях укрепления своего здоровья, появляется возможность не только на этом зале сэкономить, но и заработать дополнительные средства для спокойного укрытия от торнадо по имени «кризис». Те, кто этот зал не посещал, смогут «подсушиться» (как говорят бодибилдеры, то есть приобрести формы натренированного

и мускулистого тела), ну и соответственно также подзаработать. Среди профессий с физическими нагрузками есть грузчики. Достаточно удобно по разным причинам. Как правило, погрузочно-разгрузочные работы оплачиваются сразу; есть возможность работать вечером, ночью, в «урезанный» период основной работы; такая работа не требует дополнительных навыков, требования минимальные: способность к физическим нагрузкам и т. д.

Кстати, о спортивном зале. Там тоже можно заработать. Только в этом случае вам как минимум необходимо обладать знаниями и способностями тренировать людей в различных проявлениях и направлениях по укреплению физического состояния организма. Например, у вас есть спортивный разряд, навыки (а лучше диплом или сертификат) спортивного инструктора (например по фитнесу). В последнее время состоятельные люди, занятые организацией и расширением своего большого бизнеса, больше времени уделяют своему здоровью, прибегая к помощи личных тренеров (популярны игровые виды спорта, например, настольный и большой теннис, а также боевые виды искусства и др.).

Для людей, постоянно занятых на работе, связанной с физическими нагрузками, можно посоветовать не перенапрягаться, а попробовать заняться интеллектуальным трудом. Можете также вспомнить свои прежние увлечения, например, изготовление «поделок» своими руками. Сколотить табурет для соседки (или для реализации на рынке), починить ей же кран и другие подобные занятия ничуть не умаляют ваших способностей заниматься основным делом по месту работы.

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

Кстати, можно перенести ваши умения, отработанные по основному месту работы, на дополнительный заработок. Возможно в дальнейшем, по прошествии кризисного состояния экономики страны, или даже в кризисных условиях, вы сможете организовать свое дело. **Главное** — это желание, остальное приложится.

Как для офисных работников, так и для «физических» подойдет работа, связанная с прогулкой по городу. Доставка корреспонденции, продуктов питания в офис и на дом (пиццы, например) и других товаров востребована даже в условиях кризиса.

Если вы закоренелый интеллектуал, и не хотите расставаться с работой головой, то рекомендуем составить список тех, кто может нуждаться в ваших извилинах мозга. В первую очередь подумайте о студентах. Ни для кого не секрет, что некоторые студенты не хотят самостоятельно писать контрольные, курсовые и другие подобные им работы. Можно помочь таким студентам направить их старания в нужное русло, подыскать для них соответствующий материал, чтобы они смогли достойно подготовиться к зачетам, экзаменам и сдаче обозначенных выше работ. Также есть шанс подготовить их непосредственно к сдаче сессии: разъяснить непонятные для них понятия и процессы. Однако стоит отметить, что такая деятельность подпадает под оказание возмездных, в частности образовательных, услуг. Поэтому все полученные доходы вам будет необходимо задекларировать и уплатить налог на доходы физических лиц. В противном случае вы рискуете быть привлеченным к ответственности за неуплату налогов, или чего хуже — за

незаконное предпринимательство. Кстати, если говорить об образовании, то в настоящее время много образовательных центров, оказывающих услуги по получению дополнительного образования. С такими центрами удобно работать: здесь подыскивается для вас место работы как по месторасположению, так и по времени и другим интересующим вас параметрам; налоги самостоятельно уплачивать не надо, поскольку указанные центры выступают налоговыми агентами, то есть удерживают налоги и сами перечисляют за вас соответствующие платежи.

Надеемся, что наши советы и рекомендации вам помогут, а еще больше надеемся — натолкнут на правильные, а главное законные выводы и решения. Изучите себя и свои трудовые способности. Применить их для дополнительного заработка вы сможете всегда. Надеемся, что после кризиса вам не придется искать дополнительную работу.

В свете последних событий руководство страны решило поддержать работающее население. Были приняты законы, направленные на такую поддержку, вносящие изменения в Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей». В частности с 1 января 2009 г. при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней

## **2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось**

---

после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. Данная мера позволит оперативно среагировать службу занятости на предстоящий наплыв недовольных (а значит, уволившихся) сокращением рабочего времени.

### **2.3. Обязанности стали другими... Изменение трудовой функции, перевод на другую работу**

Мировой финансовый кризис затронул не все компании. Первым он коснулся кредитных организаций. Известны случаи, когда из отделов по ипотечному кредитованию осуществлялся перевод работников в другие отделы, например, отделы розничных кредитов. Работодатель в данном случае экономит на нерентабельных должностях (ипотека нынче не популярна и не выгодна как банкам, так и берущим недвижимость в ипотеку), закрывая при этом вакансии внутри кредитной организации. Вроде бы все нормально. Как говорится, и волки сыты, и овцы целы. Однако в таком переводе есть минусы. Страдает заработная плата, причем в большинстве случаев в сторону уменьшения, поскольку закрываются невысокооплачиваемые вакансии, чаще всего рутинные, на которые идут (точнее сказать, принимаются) молодые специалисты без опыта работы как раз для его получения. Плюс ко всему работник меняет свою привычную трудовую функцию. Вдобавок с точки зрения законности подобные переводы не всегда чистые.

Сначала разберемся, что такое трудовая функция. Закон дает легальное понятие этой категории. В соответствии со ст. 57 ТК РФ **трудовой**

**функцией** является работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Несмотря на простоту определения, все же разберем некоторые понятия.

**Должность** — занимаемое положение в организации, круг прав и обязанностей работника, а также совокупность направлений работы, за которые отвечает работник. Например, должность директора обязывает работника отвечать за действия сотрудников, направлять эти действия, а также наделяет полномочием подписывать официальные документы от имени организации.

**Штатное расписание** — локальный нормативный акт, документ конкретной организации, где указывается место исполнения трудовой функции работника по соответствующей должности, профессии или специальности, наименование и квалификация (класс, разряд и др.) должности (профессии, специальности), количество единиц, предусмотренных для оптимальной и эффективной работы организации, тарифная ставка (оклад) для данной должности (профессии, специальности), а также предусмотренные для нее надбавки. Например, в штатном расписании может быть указано следующее (с. 123).

**Профессия** — род трудовой деятельности, приобретаемый в процессе получения образования соответствующего уровня, включающий теоретические и практические знания и навыки.

**Специальность** — часть соответствующей профессии, охватывающая определенную ее сферу. Например, профессия — слесарь, специальность — слесарь по ремонту путевых машин



2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

Структурное подразделение	код	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) × гр. 4)	Примечание
Наименование									
Головное предприятие	001	Мастер по ремонту холодильных установок 6 разряда	1,25	6000	—	—	—	7500	

и механизмов; профессия — экономист, специальность — экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности.

**Квалификация** — уровень знаний, навыков, степень овладения специальностью или профессией. Квалификацию работника определяют классы, разряды, категории и др.

Совокупность функций работника прописываются в должностной инструкции.



Например, в соответствии с должностной инструкцией начальник юридического отдела обеспечивает соблюдение законности в деятельности предприятия и защиту его правовых интересов; осуществляет правовую экспертизу проектов приказов, инструкций, положений, стандартов и других актов правового характера, подготавливаемых на предприятии, визирует их, а также участвует в необходимых случаях в подготовке этих документов; представляет интересы предприятия в суде, арбитражном суде, а также в государственных и общественных организациях при рассмотрении правовых вопросов, осуществляет ведение судебных и арбитражных дел; возглавляет работу по анализу и обобщению результатов рассмотрения претензий, судебных и арбитражных дел, а также практики заключения и исполнения хозяйственных договоров и т. д.<sup>1</sup>.

Таким образом, трудовая функция — это то, что вы должны делать на работе. Не больше и не

---

<sup>1</sup> См., например: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37).

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

меньше. Изменить ее в одностороннем порядке работодатель может, но в строго обозначенных законом случаях. Однако все по порядку. Изменение трудовой функции включается в понятие «перевод на другую работу». Далее мы будем говорить одновременно и об изменении трудовой функции, и о переводе на другую работу.

Законом **перевод на другую работу** определяется как постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Из этого определения следует, что переводом является:

- 1) постоянное изменение трудовой функции работника;
- 2) временное изменение трудовой функции работника;
- 3) изменение структурного подразделения;
- 4) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Здесь сразу следует отметить, что в указанное выше понятие не вошел случай перевода работника по его письменной просьбе или с его согласия к другому работодателю. В случае перевода к другому работодателю прекращается трудовой договор, а в обозначенных выше случаях этого не происходит.

Работодатель может перевести работника на другую работу как с согласия работника, так и без его согласия. Спрашивать согласия работодатель обязан всегда (общий порядок), за исключением

случаев, предусмотренных законом (специальный порядок).

Общий порядок перевода регламентирован в ст. 72, 72.1, ч. 1 ст. 72.2, 73 ТК РФ и предусматривает следующие случаи:

1) *соглашение сторон о постоянном переводе работника, о переводе на работу в другую местность вместе с работодателем, а также в случае изменения структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).*

Предложение на перевод может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Соглашение заключается в письменной форме. Какого-либо срока для предупреждения работника о переводе закон не устанавливает. Таким образом, стороны могут договориться о конкретной дате перевода. В условиях кризиса работодатели стремятся воспользоваться именно этим способом перевода. Однако заставить работника подписать соглашение можно, но проблема работодателя не решится. Перевод осуществляется с одной работы на другую, а в нашем случае работодателю как раз необходимо оставить на прежней работе и добавить еще трудовой функции;

2) *соглашение сторон о временном переводе.* Как и в описанном выше случае, соглашение заключается в письменном виде. Такой перевод осуществляется на определенный срок (до одного года) или до момента выхода временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, для замещения которого осуществляется перевод. Следует отметить, что если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;

3) *медицинское заключение*. Перевести работника можно и на основании медицинского заключения, в соответствии с которым работнику может быть запрещено осуществлять определенную работу. Поэтому работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законом, с его письменного согласия **работодатель обязан** перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. У работника есть выбор: либо согласиться на временный перевод, либо отказаться от него. Естественно, что последствия выбора одного из вариантов поведения различные. В первом случае все предельно ясно — работник будет осуществлять работу на новом месте в течение периода, обозначенного в медицинском заключении. По истечении этого периода работник возвращается на прежнее место работы и продолжает трудиться как раньше (или с еще большим рвением и энтузиазмом). Второй случай имеет два варианта развития событий. Когда работнику необходим временный перевод на период, не превышающий четыре месяца, и он от него отказывается (либо нет соответствующей его здоровью работы), то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). Здесь следует знать, что на период отстранения зарплата не будет выплачиваться, за исклю-

чением случаев, предусмотренных законом или договорами или соглашениями. Если работнику нужен перевод на более длительный период, то есть более четырех месяцев, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы).

Законом предусмотрена гарантия для работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы. При переводе на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе **в течение одного месяца со дня перевода**, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Специальный порядок перевода работника на другую работу предусматривает возможность работодателя осуществить перевод без его согласия. Закон устанавливает исчерпывающий перечень случаев такого перевода. Во всех случаях перевод без согласия работника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя производится на срок до одного месяца. Такой перевод осуществляется в случае:

## 2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось

1) катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части — для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

2) простоя. Это самый распространенный в условиях финансового кризиса случай временного перевода на другую работу. Простой в организации может случиться по разным причинам. Закон указывает, что простой (временная приостановка работы) может признаваться таковым в случае возникновения причин экономического, технологического, технического или организационного характера. Перевод будет законным, если простой вызван указанными выше в п. «а» чрезвычайными обстоятельствами;

3) возникновения необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, если такая необходимость вызвана указанными выше в п. «1» чрезвычайными обстоятельствами;

4) необходимости замещения временно отсутствующего работника, если такая необходимость вызвана указанными выше в п. «1» чрезвычайными обстоятельствами.

Следует знать, что в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника **не допускается перевод на работу**, требующую более низкой квалификации. В этом случае работодатель должен спросить согласия работника на такой перевод. Во всех

указанных выше случаях специального порядка перевода оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Это значит, что зарплата не может быть уменьшена настолько, что работник потеряет свой средний заработок. Для сведения: средняя зарплата — зарплата за год, поделенная на 12. Например, с января по июнь у работника была зарплата 10 000 рублей, а с июня по декабрь — 15 000 рублей. Средняя зарплата будет равняться:

$$(10\,000 \times 6 \text{ месяцев}) + (15\,000 \times 6 \text{ месяцев}) / 12 = \\ = 12\,500 \text{ рублей}$$

Самое главное, на что необходимо обратить внимание при временном переводе без согласия работника. Закон **не предусматривает отказа от такого перевода**. При этом отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом. При этом следует учитывать, что в силу абз. 5 ч. 1 ст. 219, ч. 7 ст. 220 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку ТК РФ не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ



## **2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось**

вызвано переводом по основаниям, указанным в ст. 72.2 ТК РФ, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК РФ по указанным выше причинам **является обоснованным**<sup>1</sup>.

Следует отличать перевод на другую работу от перемещения. Если при переводе изменяются условия трудового договора, то при перемещении этого не происходит. Перемещение подразумевает поручение работнику работы на другом механизме или агрегате, перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности. Например, продавец в торговом центре перемещается с одного этажа на другой, при этом условия трудового договора не меняются: зарплата остается прежней, трудовая функция не меняется и т. д. Согласие работника для законного перемещения **не требуется**.

В условиях кризиса работодатель чаще использует переводы в связи с простоем на предприятии. Еще часто простоем используется как основание для вынуждения работника «добровольно» написать заявление на отпуск без сохранения заработной платы. Пытаясь извлечь свою выгоду из сложившейся ситуации, работодатель тем самым нарушает права работника. Как известно, при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника (а в условиях финансового кризиса причины простоя не зависят от работодателя), это время оплачивается в раз-

---

<sup>1</sup> См. пункт 19 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

мере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). Поэтому в случае, когда нечего делать на работе, возникает простой, который должен быть оплачен. При этом работник должен приходить на работу регулярно, в противном случае он может быть уволен за прогул. В данной ситуации вам стоит подумать и решить, что лучше: приходить на работу и «просиживать штаны» за две трети оклада, или попробовать заработать намного больше (или с пользой отдохнуть), используя отпуск без сохранения заработной платы. Во втором случае есть риск того, что не получится найти что-то подходящее на подработку. Еще есть опасение того, что после такого отпуска работодатель приготовит вам сокращение. В этом случае расчет выходного пособия уменьшится на сумму времени нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, ведь при таком отпуске работник естественно не получает свой заработок. Сумма выходного пособия зависит от среднего заработка (порядок расчета смотрите выше).

Однако, как уже было сказано выше, работодатель не решает проблему экономии средств, используя перевод на другую работу. Чаще всего перевод никак не оформляется, а еще чаще при неизменности условий трудового договора добавляется работы по вашей трудовой функции, а также дополняется трудовыми обязанностями других работников. Зарплата при этом не уменьшается, но и не растет, поскольку чаще всего это никак не оформляется. Здесь следует говорить о совмещении профессий (должностей). Поговорим об этом подробнее в следующем параграфе.

## **2.4. Покой нам только снится: зарплата та же, а работать приходится больше**

Вам знакома ситуация, когда начальник поручает вам дела, которые никак не связаны с функциями, исполняемые вами в соответствии с заключенным трудовым договором? К сожалению, это бывает очень часто. А в условиях кризиса нередко явление, когда работодатель, стремясь сэкономить по максимуму, избавляется якобы от ненужного балласта (ваших коллег), и нагружает других работников функциями уволенных сотрудников. С одной стороны, возмущению нет предела. Работает человек, работает, а тут бац, навалилось чужих обязанностей, да и еще и денег платить больше не стали. Попробуйте посмотреть на это с другой стороны. Ведь работодатель уволил не вас, доверил исполнение других обязанностей не кому-нибудь, а вам. Значит доверяет и верит, что вы справитесь. Однако необходимо посмотреть на это с точки зрения закона.

А закон позволяет работодателю осуществлять такие манипуляции. Однако в любом случае прибавление в обязанностях должно подчиняться законному порядку.

Итак, работы прибавилось. Вроде бы все хорошо — финансовый кризис постепенно обходит стороной. Кому в таких условиях не понравится появление дополнительных возможностей заработать денег? Особенно этому будут рады работники, у которых сдельная система оплаты труда. Однако работодатель и не думает повышать зарплату. У кого повременная

система оплаты труда такое известие не только не порадует, но и вызовет бурю негодования. «Сдельщикам» также будет нерадостно: пропадет смысл работать больше, если получишь такую же зарплату.

Законным в такой ситуации будет заключение письменного соглашения между работником и работодателем о совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При возникновении у работодателя необходимости добавить своему работнику работы, он может предложить ему это, заранее обмолвившись о размере доплаты за дополнительную работу. Кстати, в условиях кризиса данный способ экономии на персонале будет выгоден как работодателю, так и работникам (правда, только тем, которых не уволили).

Дополнительная работа может быть поручена только с письменного согласия работника. При этом такая работа может быть как по такой же профессии (должности), так и по другой. Самое главное, что отличает такую дополнительную работу от совместительства, так это осуществление этой работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором. Иными словами, работник как приходил раньше, например, к 9.00, так и приходит, причем уходит, как и раньше, в 18.00. В данном случае увеличивается интенсивность труда. Если раньше работник мог осуществить определенный этап своей работы,

## **2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось**

например, за 1 час, то теперь ему придется сделать то же самое за 40 минут, при этом оставшееся время потратить не на «afternoon tea» или «five o'clock»<sup>1</sup> и попить чаю, а на порученную дополнительную работу.

Вся дополнительная работа может осуществляться путем:

**1) совмещения профессий (должностей).** Здесь работнику поручается исполнение обязанностей, как правило, по «родственной» профессии. Например, юрист совмещает обязанности инспектора отдела кадров. Если у работника образование по нескольким профессиям, то такой работник имеет больше шансов на совмещение профессий. Юридическое и экономическое образование позволит совмещать профессии юриста и экономиста в организации. Примером совмещения должностей может быть поручение офис-менеджеру функции менеджера по персоналу;

**2) расширения зон обслуживания.** Данный вид дополнительной работы похож на следующий — увеличение объема работ. Отличие в том, что при расширении зоны обслуживания объем работы может и не увеличиться. Например, у официанта зона обслуживания пять столов. Расширение зоны обслуживания происходит до десяти столов, однако это не означает, что клиенты, посещающие ресторан, обязательно попадут именно в новую зону обслуживания данного работника. Возможно и то, что официант,

---

<sup>1</sup> Знаменитая традиция англичан пить чай после полудня между обедом и ужином, ровно в пять часов вечера: что бы ни происходило, святое дело попить чая.

за которым фактически числится десять столов, реально будет обслуживать все те же пять столов (в условиях финансового кризиса обеды в ресторанах сократятся);

3) **увеличения объема работ.** В данной ситуации как раз происходит увеличение нагрузки на работника. Например, учитель информатики получает дополнительно к своим учебным часам уроки другого учителя, которого сократили;

4) **исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.** Отличие данного вида дополнительной работы от остальных в том, что совмещение происходит до момента возвращения отсутствующего работника. Подобные ситуации возникают, например, когда работник заболел на длительный период, находится в отпуске по беременности и родам и т. д.

В соглашении о дополнительной работе обязательно указываются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем. Естественно, что в данном соглашении также необходимо прописать размер оплаты дополнительной работы. Следует отметить, что размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). В условиях финансового кризиса вы можете повлиять на размер доплаты, поскольку работодатель выбрал в качестве «последнего героя» именно вас, значит, оценивает ваши способности по достоинству. При этом работодатель уже сэкономил на том, что сократил штат, поэтому торговаться долго не станет.

## **2. Увольнение не состоялось, но положение ухудшилось**

---

В любом случае, заключив соглашение о дополнительной работе, работник, как, впрочем, и работодатель, может досрочно расторгнуть соглашение. О досрочной отмене поручения о выполнении дополнительной, равно как и о досрочном отказе от ее выполнения, сторона должна предупредить об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

# 3. ЖИЗНЬ НЕ ЗАКОНЧЕНА И НУЖНО ИСКАТЬ НОВУЮ РАБОТУ

## 3.1. С чего начать? Полезные советы по поиску работы

И все-таки вас уволили. Или сократили. Не важно. Вы остались без работы. Однако жизнь на этом не закончена. В условиях кризиса многие могут оказаться на вашем месте. Унывать не стоит, а прежде нужно успокоиться. Ведь впереди серьезное сражение на рынке труда. Поверьте, кризис — это не всегда плохо. С точки зрения экономики это вполне нормальное явление. В этот период не только ломается сложившаяся система, но и образуется новая. Кризис можно переживать, рассматривать как нечто угрожающее, но можно использовать себе в пользу. Поэтому потерять работу, конечно, неприятно, но не смертельно. Попробуйте посмотреть на это с другой стороны.

После того, как вы проснетесь, осознавая факт того, что вы первый день без работы, почувствуйте себя свободным. Теперь вы свободны выбирать род своих занятий, свободны распорядиться своими способностями к труду. В условиях кризиса самое время посмотреть на рынок труда и увидеть все разнообразие профессий и специальностей, которое он предлагает. Возможно, вы найдете массу интересных профессий, о которых ранее даже и не слышали. Возможно и то, что



вы откроете в себе новые способности, откроете в себе новые интересы.

Кризисные ситуации вызывают здоровые конкурирующие явления. Поэтому не исключено, что вы работали в компании и перспективы роста не предвиделись в ближайшую тысячу лет. После того, как вы освободились от оков своего прежнего работодателя, у вас зреют неплохие возможности. Самое главное не вешать нос, как гардемарины, и следовать советам, изложенным в этом параграфе. Прежде всего не надо опускать руки и ждать, что уже сегодня вас начнут приглашать на собеседования, и вы будете очень востребованы. В этом вопросе нужно проявить активность.

Лучше всего поиск работы осуществлять поэтапно. Мы предлагаем следующую структуру:

1. **Выбор работы.** Здесь все средства хороши: газеты с объявлениями о работе, тематические интернет-сайты, кадровые агентства и т. д. Сначала, конечно, советуем ознакомиться с профессиями, которыми богат рынок труда (конечно не так богат в докризисные периоды). В настоящее время газеты и журналы с объявлениями о работе содержат также статьи, просвещающие ищущих работу о той или иной профессии. Но самый популярный и оптимальный способ узнать о той или иной работе — глобальная сеть Интернет. Там вы найдете полную информацию, которая вам пригодится в дальнейшем при составлении резюме.

Выбрать работу — задача не из легких. Можно, конечно же, искать работу по своей профессии, специальности, по которой вы работали. Преимущество такого выбора состоит в том,

что вы — специалист своего дела, наработали определенный опыт, сможете преподнести себя в полной красе. Однако таких специалистов может быть немало, здесь вам потребуется приложить немало усилий, чтобы заполучить работу. Если вы бывший работник сферы, которую финансовый кризис затронул одной из первых или сильнее, чем остальные, можем посоветовать посмотреть предложения в других сферах. Это реальный шанс сменить направление вашей трудовой деятельности, освоить что-то новое. При этом гарантированно приобрести работу, а также неоценимый опыт, который вам пригодится в будущем. Не будем также скрывать, что для сильных игроков выбор работы того же направления, что и предыдущее, непременно верный шаг на пути к получению работы. Список популярных профессий, по мнению специалистов, будет представлен в следующем параграфе.

**2. Составление резюме.** От выбора рода занятий зависит и составление резюме. Но это не единственное, на что необходимо обратить внимание. **Самое главное** — не торопитесь рассылать впопыхах составленное резюме по электронной почте и факсимильным способом. Необходимо обратить внимание на то, как составлено резюме.

Отложите книгу и ответьте на вопрос: зачем нужно резюме? Правильно! Для того, чтобы читающий его работодатель захотел встретиться и побеседовать с вами. Кто подумал, что целью резюме является получение работы? Конечно же, это цель, но это конечная цель всех этапов поиска работы. Так вот. Чтобы прочитав резюме,

### 3. Жизнь не закончена и нужно искать новую работу

работодатель захотел с вами встретиться, необходимо соблюсти некоторые правила его написания.

Во-первых, необходимо соблюсти стиль написания резюме. Оно должно быть кратким, конкретным, честным. В резюме необходимо отразить активность вашей работы. Стремитесь избегать слов и словосочетаний по типу «помогал», «принимал участие» и др. Это будет свидетельствовать о том, что вы занимаете пассивную сторону при осуществлении общего дела. Отсутствие творчества в работе, креатива, работодателю чаще всего не нравится, а в остальных случаях раздражает. Конкретика вашего резюме должна проявляться во фразах «являясь наставником, обучил трех сотрудников», «используя новую технологию, сократил расходы организации на 20 %» и т. д.

По тексту также необходимо соблюдать некоторые правила. Не пишите в пассивной форме (помните про активность резюме). Не следует писать «отвечал за контроль», лучше написать «контролировал». Предпочтите фразе «на меня была возложена ответственность за» краткое, точное и ясное словосочетание «отвечал за». Не пишите витиевато, не заворачивайте предложения так, что потом сами с трудом разберете, о чем хотели написать. В резюме должен прослеживаться позитив. Негативная информация на подсознательном уровне действует отталкивающе. Не пишите «препятствовал падению продаж», лучше написать «повысил потенциал продукта на рынке». Меньше используйте отрицательных частиц «не» и «ни». Гораздо лучше будет звучать «работал безошибочно», чем «не допустил

ни одной ошибки». Не стесняйтесь своих заслуг. Напишите, что всегда выполняли работу в срок, получили повышение в должности и регулярные повышения оплаты труда.

Еще один совет: структурируйте свое резюме. Выделите в нем несколько блоков, при этом озаглавьте каждый из них. Заголовки лучше оформить, например, выделить полужирным начертанием. Это облегчает чтение, работодатель сразу сможет отметить тот или иной блок, запомнить все, что там написано. Кстати, резюме в век информационных технологий составьте при помощи технических средств. Иными словами, наберите текст на компьютере и распечатайте резюме при помощи принтера. При этом не используйте слишком мелкий шрифт — не экономьте на бумаге (и на зрении будущего работодателя). Слишком большой шрифт утомит работодателя, поскольку он замучается листать. Еще больше это будет раздражать секретаря, принимающего факс. Без сомнения при передаче работодателю (точнее руководителю, как представителю работодателя) факсимильного резюме секретарь не преминет возможностью сказать что-нибудь эдакое в ваш адрес.

Если у вас богатый опыт, то не рекомендуем указывать все предыдущие места работы. Достаточно будет указать работу за последние 3–5 лет, или не более 5 мест работы. Не забудьте еще одну важную деталь: желаемую зарплату. Это необходимо указывать в том случае, если работодатель озвучил зарплату в объявлении. Таким образом, вы подчеркнете, что согласны на предлагаемый заработок, а также то, что были внимательны при прочтении объявления. Кстати,

### 3. Жизнь не закончена и нужно искать новую работу

приготовьтесь к тому, что зарплата, которую вам будут предлагать, скорее всего, будет ниже, чем ранее или чем ваша предыдущая зарплата. Это обусловлено тем, что на рынке труда в условиях финансового кризиса предложение рабочей силы превалирует над ее спросом. Конкуренция среди работников растет, чем пользуется любой работодатель.

Для наглядности, приведем пример в качестве образца резюме:

#### **Кудрин Александр Александрович**

Мобильный телефон: +79XX-XXX-XX-XX  
Домашний телефон: 88-88-88 (звонить с 8:30 до 18:00)  
Дата рождения: 16.01.1975 г. (34 года)  
Семейное положение: женат, дочь 8 лет

**Цель:** Должность начальника цеха

**Образование:** 1993—1998 гг. Российский государственный университет нефти и газа, факультет химической технологии и экологии. Получен диплом о высшем образовании. Присвоена квалификация — экономист

**Опыт работы:** 1999 г. — по наст. время НПЗ «ЛУКОЙЛ-Волгоград». Заместитель начальника цеха.

Основные обязанности:

- анализ финансово-хозяйственной деятельности;
- операции с ценными бумагами;
- управление активами банка.

Приобрел опыт организации руководства организационно-распорядительной деятельностью нефтеперерабатывающего предприятия.

### **Дополнительная информация:**

Свободно владею персональным компьютером как пользователь.

Иностранный язык — английский (хорошо).

Имею водительские права кат. «В», личный автомобиль, стаж вождения — 8 лет.

### **Личные качества:**

Аналитический склад ума, работоспособность, способность к прогнозированию, настойчивость.

**Зарботная плата** на время испытательного срока — от \$700.

12 января 2009 г.

### **3. Рассылка резюме и беседа по телефону.**

Как только вы составили резюме, не торопитесь сразу его отсылать, а если уже отослали, то потрудитесь изучить вашего потенциального работодателя. Советуем осуществить такое изучение до отправки резюме: нужно знать, к кому вы пойдете на собеседование. Лучше, чтобы работодатель являлся устойчивым, надежным, стабильным игроком на рынке.

Зачастую организации в объявлениях указывают, чтобы соискатели направляли резюме по электронной почте. Тогда в теме письма лучше указать «по вакансии менеджера» (той вакансии, на которую вы претендуете). Если есть контактное лицо, то ни в коем случае не следует

### 3. Жизнь не закончена и нужно искать новую работу

ошибаться в имени и отчестве этого лица. В случае такой ошибки вы сразу попадете в черный список, и есть вероятность, что ваше резюме не будет даже рассмотрено.

В последнее время рассылка резюме традиционным способом — почтовым отправлением — себя изживает. Во-первых, это неудобно. Во-вторых, очень долго. В условиях кризиса необходимо действовать оперативно. Проще воспользоваться или электронной почтой, или факсом. На крайний случай можно принести с собой на собеседование. Это будет необходимо, если вы договорились о встрече по телефону.

Предварительная беседа по телефону является самым быстрым способом попасть на собеседование. Такой метод избирают работодатели (а зачастую — их представители: менеджеры по персоналу, рекрутеры и т. д.), у которых есть время пообщаться с вами и договориться о встрече. Несмотря на то, что беседа по телефону не сложный способ узнать о вакансии и представить себя в качестве кандидата, к нему необходимо также быть готовым. Не нужно утомлять слушающего долгими представлениями себя, разговорами о том, какой вы хороший. Представиться нужно внятно, кратко. Сообщите ваше имя, цель звонка (договориться о собеседовании), вкратце спросить об условиях труда (если они не указаны в объявлении). После этого согласуйте дату и время встречи для собеседования.

**4. Собеседование.** Перед тем как прийти на собеседование, позаботьтесь о своем внешнем виде. Не обязательно одевать самую дорогую и модную одежду, самое главное, чтобы она была чистой и опрятной. Женщинам не следует

завоевывать работодателя своим нескромным нарядом, есть риск быть непонятой. Вспомните все, что вы узнали про организацию: чем занимается, сколько лет на рынке, ее конкурентоспособность и т. д. В беседе это вам поможет ориентироваться в ответах о предстоящей работе. Это произведет впечатление о вас, как человека обстоятельного, способного умело подготовиться к каждому делу. А как известно подготовиться — сделать половину дела.

Возьмите с собой необходимые документы, рекомендательные письма и иные заслуживающие внимание бумаги. В любой момент вы сможете подтвердить, что работали там-то, завершили обучение там-то, вас рекомендует как хорошего работника такой-то человек.

Ни в коем случае не опаздывайте на собеседование! Обязательность и пунктуальность — те качества, которые несомненно нравятся работодателю. В том случае, если вы опаздываете по разным причинам, заранее предупредите, что приедете позже на 15 минут (или другое, но конкретное, и желательно, точное время). Рекомендуем вам заранее оценить обстановку на дорогах. Если в городе заторы, то лучше выйти пораньше. Опоздать на собеседование не желательно, поскольку вы рискуете не попасть на прием к работодателю из-за плотного графика и очереди из соискателей.

Постарайтесь вести себя непринужденно, раскованно и вежливо. В общении можно указать ваши положительные качества, но не стоит остро акцентировать эти моменты. Вы рискуете показаться работодателю самолюбивым работником. Отвечайте правдиво (затем не придется



### **3. Жизнь не закончена и нужно искать новую работу**

оправдываться). Аккуратно заполняйте все анкеты, постарайтесь не делать, а лучше не делайте совсем ошибок, не производите зачеркиваний. Неопрятные анкеты не производят впечатления опрятного и аккуратного работника.

Будьте предельно внимательны и не говорите лишнего. Не стоит обсуждать прежнего работодателя, особенно не отзывайтесь о нем негативно. Будущий работодатель может это перенести на себя. Не говорите на темы, не относящиеся к предмету собеседования. Даже если проводящий собеседование начнет разговор на отвлеченные темы, то лучше сухо ответить и дальше тему не развивать.

Надеемся, что вы пройдете собеседование, воспользовавшись нашими рекомендациями, и получите желаемую работу. А какую работу выбрать в условиях кризиса, вы можете узнать из нижеследующего рейтинга популярности профессий.

### **3.2. Рейтинг популярных и востребованных профессий в условиях кризиса и не только**

Финансовый кризис провел черту между различными направлениями деятельности различных организаций. Так, например, самой неустойчивой к финансовому кризису оказалась банковская сфера, рынок страховых услуг, инвестиционная деятельность, а также по мнению ряда специалистов и строительство. В связи с этим при выборе работы, при ее поиске обращайтесь внимание на сферу деятельности компании, а также должно-

сти, профессии и специальности, на которые вас приглашают (или вы сами идете).

*Сначала поговорим о непопулярных профессиях.* Опасно устраиваться на работу банковским сотрудником или специалистом, связанным с потребительскими и иными кредитами. Данная сфера опасна тем, что спрос на услуги банка резко упал. Кредитование становится непопулярным вследствие увеличения процентных ставок по кредитам, снижения сроков их возврата, уменьшения выдаваемых сумм и закрытия многих направлений кредитования, в частности ипотечного кредитования. Ужесточены условия получения кредитов. Многие банки, выдававшие кредиты без подтверждения доходов заемщика, теперь ставят это требование в качестве обязательного.

Также не перспективна работа, связанная с инвестиционной деятельностью. В связи с этим опасными являются профессии сотрудников инвестиционных компаний, специалистов по паевым инвестиционным фондам (ПИФ), специалистов по ценным бумагам и т. д. Если раньше инвестиционный рынок и рынок ценных бумаг был привлекателен для массового потребителя, то в условиях финансового кризиса это становится не актуальным. Не многие связываются с ПИФами, купля-продажа ценных бумаг попросту не осуществляется. Финансовый кризис развился в том числе и из этой сферы, поэтому народ не доверяет инвестициям.

Деятельность многих организаций и совершение сделок на рынке зачастую связано с банковскими кредитами. Так, например, строительная сфера очень сильно зависит от получения

### 3. Жизнь не закончена и нужно искать новую работу

---

кредитов и инвестирования. Поэтому указанные выше сферы «тянут» за собой и строительство. Стройки замораживаются, отсюда не рентабельно платить высокую зарплату сотрудникам строительных компаний. Как следствие — участники рынка недвижимости также не способны нормально осуществлять свою деятельность. Агентства недвижимости не способны конкурировать, поскольку у клиентов нет возможности совершать сделки с недвижимостью. Отсюда не перспективны профессии риелторов.

Автомобильный рынок перенасыщен предложением товара в этой сфере, поэтому страдают продавцы автомобилями. Несмотря на то что российское Правительство, в лице В. В. Путина, предложило оптимальную систему для поддержания покупательной способности автомобилей, все же остается тревожным положение автомобильных продавцов. Хотя и будет компенсироваться часть процентов за счет государства, купить автомобиль по таким условиям можно будет не любой, а тот, что не превышает 350 000 рублей.

Многие фирмы отказываются от вспомогательных средств развития предприятия и своих сотрудников. Поэтому не популярны профессии HR-менеджеров, кадровых рекрутеров, специалистов по PR-компаниям, продвижению, обучению персонала и т. д. Мало кто в таких условиях пользуется услугами этих фирм, поскольку для работодателей это не выгодно, не рентабельно и дорого.

В условиях кризиса не всем повезло, но такие счастливые профессии и направления деятельности есть. В первую очередь это касается госу-

дарственных и муниципальных служащих, а также работников, финансируемых из бюджета. Государство в любом случае найдет средства для содержания своего аппарата, поэтому стабильность этого сектора непробиваема. В последнее время фиксируется рост заработной платы (даже в условиях начавшегося финансового кризиса) учителей и работников медицины. Конечно, рост больше всего приходится на квалифицированный персонал (руководителей, работников на должностях, требующих высшего образования и опыта работы). Однако и не требующие квалификации профессии по крайней мере ничего не потеряют (в частности, это касается вспомогательного персонала, работников административно-хозяйственной деятельности в учреждениях, государственных и муниципальных предприятиях, и др.). Несмотря на то что сокращение работников, находящихся «под крылом» у государства, все-таки происходит, стабильность и перспектива профессий данного направления гораздо выше, чем в других сферах.

Продолжая тему государственных поддержек, все еще востребованы будут различные профессии без привязки к таковой, которые осуществляют свою работу по государственным заказам. Например, строительство, подготовительные и иные работы, связанные с проведением олимпиады в Сочи 2014 г.

В народе ходят разные поговорки. Например, война войной, а обед по расписанию; любовь приходит и уходит, а кушать хочется всегда и т. д. Эти поговорки лишней раз подтверждают, что бизнес, связанный с продуктами питания, будет востребован всегда. Конечно, многие за-

тянут свои пояса, откажутся от некоторых продуктов, которые потребляли до кризиса. Однако это не ударит по торговле продуктов питания. Соответственно перспективными останутся профессии этой сферы: опытные и квалифицированные продавцы, мерчендайзеры, супервайзеры и др. Соответственно эта сфера может дать работу другим, связанным с этим сферам. Например, перевозки тех же продуктов питания. Кстати, по тем же причинам, что и работники сферы продуктов питания, популярны профессии, связанные с медициной и фармацевтикой.

В условиях кризиса очень популярны фрилансеры. В переводе с английского **free-lance** — внештатный сотрудник, свободный работник, работать без контракта. Раньше так называли наемных воинов (free — свободный, lance — копьё). Словарь англо-русского языка таким образом дает перевод этому слову:

а) ландскнехт; кондотьер (наемный солдат в средние века); б) политик, не принадлежащий к определенной партии (но время от времени примыкающий к той или иной партии по тем или иным соображениям); в) внештатный сотрудник, свободный художник, актер без постоянного ангажемента; г) человек независимого образа мыслей. Сейчас freelance — это любая творческая профессия.

Фриланс подразумевает, что человек сам увольняется с работы (или его сокращают, увольняют в связи с кризисом), самостоятельно находит заказчиков и начинает жить на вольных хлебах, или совмещает работу в офисе с трудом вольного художника. Здесь намного больше свободы.

Саму концепцию фриланс-работы, известную ныне как telecommuting, предложил еще в 1972 г. Джек Ниллес. Персональные компьютеры в те времена получили достаточное распространение в домах рядовых американцев и европейцев. Ниллес пришел к заключению, что часто гораздо выгоднее доставить работу человеку на дом.

Фриланс же как таковой в западном Интернете возник только в середине 1990-х. В России спустя лет пять — в самом конце прошлого века. Например, один из старейших отечественных ресурсов для телеработников telejob.ru был зарегистрирован в июне 2001 г.

Когда-то, почти два столетия назад, произошло важное событие — работа отделилась от дома, развивались фабрики и заводы. Люди стали работать вне дома, без какой-либо привязки к домашнему хозяйству, мастерским и т. д. На сегодняшний день отчасти все возвращается на круги своя. Люди по большей части ищут работу, не связанную с постоянным присутствием в офисе. В чем же привлекательность работы фрилансера? Вот какими **преимуществами обладает фриланс**:

1. Не нужно ежедневно рано вставать и идти на работу, трястись в городском транспорте в час пик и целый день пребывать на рабочем месте. Задание можно получить по электронной почте, по телефону, факсу или ставшей экзотической сегодня обычной почте.

2. Можно сотрудничать не с одной фирмой или заказчиком, а сразу с несколькими, а также с зарубежными партнерами без выезда за границу. Несколько потоков работы возвращаются несколькими финансовыми потоками. При пра-

### 3. Жизнь не закончена и нужно искать новую работу

вильном подходе к делу фрилансер всегда может добиться заработка более высокого, чем у своего коллеги, привязанного к одному месту работы.

3. Свобода выбора интересной работы. Фрилансер со стажем имеет много связей, хорошо ориентируется на рынке труда, и число его клиентов вырастает до такой степени, что он обращает внимание только на самые выгодные заказы.

4. Фрилансера нельзя уволить. Перестановки в руководстве грозят ему как максимум потерей одного источника дохода.

5. Заманчива удаленность вольного работника от «сверхценных» указаний начальства, рабочих интриг, сплетен и прочих здоровых и нездоровых сторон корпоративной жизни. Фрилансеру не нужно вживаться в чужой коллектив, конфликты в котором неизбежны.

6. Вы получаете право выбирать, как распределять свое время. Не надо придерживаться строго фиксированного распорядка дня. Вы сами решаете, когда будете трудиться, а когда — отдыхать. Можно трудиться в наиболее удобные часы. Ведь так называемым совам легче творить в вечерние и ночные часы, чем пытаться бороться с собственным организмом по утрам.

7. Свободный художник свободен в планировании отпуска или уикенда. Осуществив намеченные планы, он может в любой момент сорваться с места и уехать, ни перед кем не отчитываясь.

8. Возможность больше уделять внимания своей семье. Даже если телерабочий тратит достаточно много времени для эффективной работы, он остается в кругу семьи и может легче участвовать в выполнении домашних обязанностей, таких как присмотр за детьми, покупки и т. п.

9. Продуктивность работы фрилансера выше. Ведь человек, работающий в комфортных для него условиях, за одно и то же время успевает сделать больше и притом с более высоким качеством.

10. На вас никто не будет косо смотреть, если Вы трудоголик.

Кроме всего прочего, у каждой сферы деятельности есть свои специфические преимущества. В рекламной и PR-деятельности очень важна мобильность фрилансера. Не все вопросы можно решить по телефону или электронной почте. Некоторые из них вообще нельзя выносить за стены офиса. А вопросы могут возникнуть внезапно, и решить их необходимо немедленно. Поэтому если человек не привязан к конкретному месту, то такой человек очень ценный для руководителя.

Однако помимо преимуществ у фриланса есть и недостатки:

1. Деньги поступают только тогда, когда фрилансер работает. Очень трудно спланировать свой бюджет.

2. Государство и в частности работодатель не обязаны заботиться о фрилансерах и предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством. Вам никто не выпишет больничный лист, у вас нет льгот, медицинских страховок, оплачиваемых отпусков, пенсии по выслуге лет.

3. Вы принимаете полную ответственность за все свои решения, за весь цикл работы. Приходится быть агентом, менеджером и исполнителем в одном лице. Фрилансер все делает сам, начиная от поиска заказчика и заканчивая решением проблемы получения денег. Без достойной



### 3. Жизнь не закончена и нужно искать новую работу

---

саморекламы здесь тоже не обойтись, но она не всем по плечу.

4. Ненормированный рабочий день. Сегодня фрилансер поработал 4 часа, а завтра — 12–14 часов.

5. Изоляция от остального мира, уменьшение социальных связей, и, в некоторых случаях — одиночество (если, конечно, у фрилансера нет семьи).

6. Потеря традиционной лестницы в карьерном росте.

7. Необходимость сильной мотивации к работе. Иначе она просто не будет выполнена на должном уровне и вовремя.

8. Приходится самому думать о средствах производства и коммуникации, и их оплате. Все, начиная с ручки и картриджа для принтера и заканчивая компьютером, фотоаппаратом и программным обеспечением придется покупать на свои кровные.

9. Возможность обмана. Случаи, когда работодатели полностью игнорируют оплату труда, редки. Чаще они уменьшают размер гонорара, зная, что фрилансеру легче согласиться на это, чем спорить.

10. Зыбкое правовое обеспечение, а точнее его полное отсутствие. Весь этот бизнес держится на доверии работодателя и работника и при возникновении конфликтной ситуации далеко не факт, что вы получите заработанные вами средства.

Но каждый ли может быть фрилансером? Все зависит от психологического характера человека. Как правило, фрилансер — индивидуалист по характеру, предпочитающий нести ответственность исключительно за собственную работу, не иметь

подчиненных, ни от кого не зависеть и не быть связанным никакими внешними условиями, кроме рабочего задания и сроков его выполнения. Это приверженец традиционных ценностей, в число которых входят семья, стабильность, личная свобода, творческое самовыражение и профессионализм, консервативный в стиле одежды и образе жизни. Если у человека есть данные характеристики психологического портрета, то он сможет стать фрилансером.

Кроме специфических психологических данных, фрилансер должен быть современным. Он должен быть прогрессивным в технических и организационных вопросах, постоянно стремиться к повышению уровня квалификации, и овладению новыми знаниями, как в своей, так и в смежных областях, знать цену себе и своей квалификации. Фрилансер скорее предпочтет отказаться от работы вовсе, чем понижать установленную им для себя планку минимального уровня оплаты труда.

В общем, фрилансер — специалист в «свободном полете». Он сам себе хозяин и волен выбирать, с кем и когда работать. Фрилансер — настоящий хозяин собственной жизни. Возможно в условиях финансового кризиса это направление в работе получит наибольшую популярность.