

ЗАРПЛАТА ПО СОКРАЩЕНИЮ

Компании, которые в настоящий момент из-за финансового кризиса начинают испытывать экономические трудности, в большинстве своем не видят иного выхода из ситуации, как сокращение штата. Однако столь неприятная процедура не только сопровождается очень громоздким документооборотом, но и довольно дорого обходится работодателям.

Кризис ликвидности уверенно шагает по стране. Одним из первых его последствий стали массовые сообщения о предстоящих сокращениях штата. Набиравший последние годы объем фонд оплаты труда представляется руководству неиссякаемым источником экономии. Давайте разберемся, так ли это?

Несплошное сокращение

Приняв решение о сокращении персонала, следует определиться с кругом работников, с которыми вы готовы попрощаться. Здесь важно помнить о том, что трудовое законодательство устанавливает перечень лиц, сократить которых не получится. Условно разделим их на две группы.

Первая группа – это работники, трудовой договор с которыми в принципе работодатель расторгнуть не может. Сюда входят, в частности, беременные женщины, одинокие матери и т. д. (ст. 261 ТК).

Вторая группа – это люди, имеющие преимущественное право на оставление на работе при сокращении (ст. 179 ТК). Таковыми являются, например:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев;

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

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

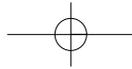
Помимо этих двух групп работников нельзя уволить по инициативе работодателя, независимо от причины, тех, кому гарантировано сохранение рабочего места. Например, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (ст. 256 ТК). Также нельзя сократить специалиста во время его больничного или отпуска (ст. 81 ТК).

Сокращение по этапам

Отправной точкой сокращения служит приказ директора. Именно в нем фиксируется решение руководства о проведении структурных изменений.

О предстоящем сокращении по требованию закона необходимо известить профсоюз (ст. 82 ТК). Но его наличие на предприятии в наши дни – явление экзотическое. Поэтому связанные с таким извещением подробности опустим.

Уведомить работников, подпадающих под сокращение, нужно за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК). Причем делают это письменно и под подпись работника. Дело в том, что течение двухмесячного срока может начаться не ранее дня, когда работник ознакомился с уведомлением и подписал его. Например, можно сделать приложением к приказу о сокращении лист с подписями увольняе-



ЭКОНОМИКА

мых работников об ознакомлении. Или оформить письменное сообщение каждому работнику, предусмотрев в нем место для подписи работника в том, что он с уведомлением ознакомлен. Второй вариант удобнее тем, что персональные уведомления удобно хранить в папках с личными делами работников.

Есть и еще один фактор, дающий преимущества персональным уведомлениям. Так, работодатель должен сообщить сотрудникам об их правах в связи с предстоящим сокращением. Например, о праве перевода на другую работу, если такая работа есть на предприятии. Опять-таки перечень имеющихся у работника прав удобно включить в текст уведомления.

По окончании двухмесячного срока работника можно уволить. День увольнения должен быть обозначен в приказе о сокращении. При увольнении надо составить приказ об увольнении, выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет.

«Откат» для работника

Как мы выяснили, о предстоящем увольнении работник узнает за два месяца. Но он вовсе не обязан отрабатывать все это время. Например, если ему сделал заманчивое предложение другой работодатель. В этом случае специалист может согласиться на увольнение до истечения двух месяцев. Тогда ему полагается дополнительная выплата.

Статьей 180 ТК предусмотрено, что при расторжении трудового договора до истечения двухмесячного срока работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка, рассчитанная пропорционально времени, остающемуся до увольнения по сокращению.

Плановые выплаты

Выплаты сокращаемому работнику делятся на две категории.

Прежде всего ему полагаются все те начисления, на которые он претендовал бы, если бы увольнялся, скажем, по собственному желанию.

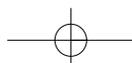
К таким выплатам в первую очередь относится зарплата, начисленная за последний отработанный месяц (расчет за предшествующие месяцы уже должен быть произведен). Причем не важно, отработан он полностью или нет. Также ему полагается компенсация за неиспользованный отпуск. Обе выплаты увольняемый работник должен получить в последний рабочий день. Узнав в установленные сроки о предстоящем сокращении, работник вполне имеет право отгулять неиспользованный отпуск. В таком случае, разумеется, никакой компенсации не будет.

Однако это еще не все. Увольняемому на подобных условиях работнику фирма обязана выплатить выходное пособие, а в ряде случаев – еще и сохранить за ним средний заработок на период последующего трудоустройства (ст. 178 ТК).

Выходное пособие

Пособие при сокращении штата получают абсолютно все работники, уволенные по п. 2 ст. 81 ТК. Оно выплачивается в последний рабочий день. Размер пособия в общем случае определяется размером среднего месячного заработка работника (ст. 178 ТК). Однако в особенно щедрых компаниях коллективным или трудовым договором может быть установлен повышенный размер для этой выплаты. В этом случае фирма должна перечислить работнику именно эту сумму. Обратите внимание, ее максимальный размер законом не ограничен.

Выходное пособие в размере среднемесячного заработка не облагается НДФЛ и ЕСН (п. 3 ст. 217, ст. 238 НК). Кроме того, в налоговом учете оно включается в состав расходов на оплату труда (п. 3 ст. 255 НК). Дело в том,



ЭКОНОМИКА

что данная выплата является компенсационной. То же относится и к выплатам за период трудоустройства. Другое дело, когда пособие выплачивается в повышенном размере. В этом случае превышение среднего заработка от налогообложения «зарплатными» налогами не освобождается. Однако если соответствующая сумма прописана в трудовом или коллективном договоре, то ее можно в полном объеме учесть в качестве налоговых расходов фирмы-работодателя.

Зарплата «неработнику»

Право на сохранение среднего заработка на период трудоустройства имеют далеко не все. Получить «зарплату вдогонку» могут только те, кто не нашел работу по трудовому договору в первые месяцы после увольнения. То есть эти деньги выплачиваются только нетрудоустроенным лицам, не имеющим работы. В общем случае сохранение среднего заработка полагается сокращенному работнику на период не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Однако выплаченное выходное пособие является своего рода «авансом» за первый месяц трудоустройства. Дело в том, что ст. 178 ТК установлено следующее: средний заработок сохраняется с зачетом выходного пособия.

Это означает следующее. Работник в день увольнения получает выходное пособие. Если в течение месяца он не устраивается на новую работу, ему, по идее, полагается средняя зарплата за этот месяц. Но выплачена она не будет. В счет такой выплаты зачтется выходное пособие. Если работник не найдет работу и в течение второго месяца, за него он получит сумму, равную среднему заработку. Чтобы получить выплату за второй месяц, сокращенный специалист должен предъявить трудовую книжку, подтверждающую отсутствие действующего места работы.

Если работник устроился на работу в первый месяц после увольнения, никаких выплат он больше не получает. А если он нашел работу в течение второго месяца после увольнения, то ему выплачивается компенсация, пропорциональная количеству дней нетрудоустройства за второй месяц.

В исключительных случаях работник может получить среднюю зарплату и за третий месяц безуспешных поисков новой работы. Правда, решение об этом должно быть принято службой занятости. А работник обязан принести соответствующую справку. Для этого должно быть выполнено два условия. Первое – работник в двухнедельный срок со дня увольнения встал на учет в этой службе. Второе – он не был трудоустроен по независящим от него причинам. Например, если на рынке труда нет вакансий, отвечающих его квалификации.

Отсутствие выплат – дорога в суд

Не секрет, что далеко не каждое предприятие с готовностью отдаст деньги увольняемым работникам. Нет мотивации. Поэтому и возникает мысль сэкономить на выходных пособиях. Однако к такой экономии лучше не прибегать. Ведь обиженный работник может обратиться в суд. А, как известно, судьи в подавляющем большинстве случаев принимают сторону работника.

Впрочем, следует учесть и такой момент: по данным спорам установлено ограничение срока для подачи жалобы на нерадивого работодателя. Так, обратиться за поддержкой к арбитрам работник может в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Такой отправной точкой для трехмесячного срока можно считать день обращения работника в компанию за выплатой ему пособия.

*М. Кошкина,
ЮРИСТ, ДЛЯ «ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА
ФИНАНСОВОЙ ИНФОРМАЦИИ»*