



Из-за COVID-19 и защитных мер государства компании сократили объемы производства или приостановили работу. Тысячи сотрудников, задействованных ранее, оказались незагруженными. Падение спроса и сокращение производства заставляют компании искать новые способы сократить издержки. О них рассказал **Кирилл Данилов**, адвокат, преподаватель Финансового университета при Правительстве РФ.

Зарплата во время пандемии. Четыре способа сократить ФОТ

Многие компании приняли решение сократить расходы на ФОТ, в том числе сократить и количество работников. Есть несколько законных способов оптимизировать расходы. В каждом из них свои нюансы. Мы расскажем о том, как эффективно, законно и с наименьшими рисками оптимизировать финансовую нагрузку, связанную с выплатами персоналу. В статье — о четырех способах снизить издержки на персонал, который оказался незагруженным.

Изменение условий труда

Первый способ — изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (ст. 74 ТК). Трудовой договор с работником может быть изменен, если у работодателя изменились организационные или технологические условия труда. Ниже изложены обстоятельства, которые суды признают как изменения организационных условий труда.

Изменение системы оплаты труда. Важно, чтобы такое изменение было вызвано внешними объективными факторами, которые не зависят от ра-

ботодателя. Например, такое может произойти ввиду издания госорганами нормативно-правовых актов, которые затрагивают деятельность работодателя (см. подверстку «Когда изменение условий труда обоснованно»).

Перевод на дистанционный труд. Для этого у работодателя должны быть объективные основания. Так, в одном из дел организация произвела реорганизацию службы регионального развития и перевела всех менеджеров по работе с клиентами в регионах на удаленную работу. У компании отсутствовали обособленные подразделения в регионах. Суд признал действия работодателя правомерными (апелляционное определение Мосгорсуда от 26.07.2017 по делу № 33-29118/2017).

Передача функций работника на аутсорсинг. У работодателя должно быть экономическое, технологическое или иное обоснование такой передачи. К примеру, работодатель отказался привлекать аутсорсинговые компании и реструктуризировал собственный юридический департамент. Для этого компания перераспределила и уточнила должностные обязанности сотрудников департамента.

Один из сотрудников отказался продолжать работу на новых условиях. Тогда ему предложили иные вакансии, которые на тот момент имелись в компании. Сотрудник от них отказался и был уволен на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК. Не согласившись с увольнением, работник обжаловал его в суде. Однако на этот раз суд согласился с работодателем (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.02.2018 по делу № 33-4418/2018).

Изменения, связанные с изменением специфики деятельности компании. Это может быть, например, аннулирование лицензии или патента. В одной компании генеральный директор принял решение о проведении мероприятий по изменению организационных условий труда, организации труда, объема должностных обязанностей в связи с прекращением патента на препарат и завершением клинических исследований в отношении данного препарата.

Из должностных обязанностей работников организации исключили функции, которые были связаны с работой по данному препарату. Сотрудникам установили сокращенный режим рабочего времени, равный 20 часам в неделю. Несколько работников не согласились работать на новых условиях, а также не согласились с предложенными им вакансиями. Поэтому работодатель их уволил на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК. Суды с действиями работодателя согласились (апелляционное определение Московского областного суда от 27.03.2019 по делу № 33-10322/2019).

Итогом процедуры изменения организационных или технологических условий труда может стать одностороннее изменение работодателем одного или нескольких условий трудового договора. Такими условиями могут быть:

- название должности. Вместо «ведущего юриста-консультанта юридического отдела» должность работника изменили на «юриста по закупкам». Суд не нашел нарушений в действиях работодателя, несмотря на жалобу работника (определение Мосгорсуда от 28.02.2019 № 4г/8-1865);
- размер зарплаты. Например, согласно тексту апелляционного определения Мосгорсуда от 26.03.2019 по делу № 33-13196/2019 в компании произошла реорганизация корпоративной



КОГДА СТОИТ МЕНЯТЬ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Обязательный критерий применения ст. 74 ТК — факт невозможности сохранения прежних условий трудового договора. Невозможность сохранить прежний уровень оплаты труда можно объяснить уменьшением объема должностных обязанностей, снижением сложности и интенсивности труда и иными подобными причинами.

структуры. Многие структурные подразделения компании подчинили напрямую генеральному директору общества, в связи с чем объем и сложность работы исполнительного директора компании уменьшились. Указанное повлекло уменьшение должностного оклада исполнительного директора. Суд нарушений в действиях работодателя не увидел;

- продолжительность рабочего времени. Как, например, в ранее указанном деле о прекращении патента (апелляционное определение Московского областного суда от 27.03.2019 по делу № 33-10322/2019).

В одном из споров суд установил, что изменение условий трудового договора было вызвано изменением технологии производства, которая изменилась ввиду заключения между работодателем и аутсорсинговой компаний договора об обслуживании межсетевых экранов и активного оборудования информационной безопасности. Суд признал действия работодателя, связанные с изменением условий трудового договора, правильными, нарушения процедуры увольнения не установил (кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.02.2012 № 33-2768/2012).

В условиях пандемии COVID-19 и ограничительных мер государства функционал работников, которые остались незагруженными, компания также может передать аутсорсинговым компаниям. То есть работодатель будет обращаться к аутсорсерам лишь время от времени, когда ему действительно понадобится такая функция.

В то же время продолжительность рабочего времени работника, который занимался аналогичной

работой, и его зарплату можно сократить. По мнению судов, уменьшение объема должностных обязанностей не является изменением трудовой функции работника (решения Ярославского областного суда от 19.07.2012 по делу № 33-3711/2012, Свердловского областного суда от 11.02.2014 по делу № 33-1893/2014, Суда Еврейской автономной области от 17.10.2014 по делу № 33-542/2014 и др.).

32

Основной недостаток изменения условий трудового договора по инициативе работодателя заключается в том, что сама по себе процедура, предусмотренная ст. 74 ТК, достаточно сложна в применении. Так, нужно уведомить работника об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца. И это не все нюансы. Поэтому суды исследуют не только вопрос соблюдения самой процедуры (как и при процедуре сокращения персонала), но и причины изменения условий трудового договора — причины, которые связаны с изменением организационных или технологических условий труда. В случае судебного спора с работником компании необходимо будет доказать не только корректность проведения самой процедуры, но и наличие оснований для изменения организационных или технологических условий труда.

Кроме того, учитывайте, что тяжелое финансовое положение компании или значительное ухудшение финансовых показателей суды не будут оценивать как надлежащее основание для изменения организационных или технологических условий труда.

Например, в одном из дел суд указал, что «введение новой системы оплаты труда, а также тяжелая финансовая ситуация в Обществе не могут быть расценены как изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства). Указанные обстоятельства не являются основанием для изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе для уменьшения размера заработной платы работника» (определение Мосгорсуда от 24.04.2018 по делу № 4г/8-5218).

Простой

Способ второй. Организация, которая продолжает работать в период пандемии COVID-19 и принятых государством ограничительных мер, может ввести простой работников.

Когда изменение условий труда обоснованы



Причина изменений — распоряжение Правительства

Правительство в своем распоряжении от 26.11.2012 № 2190-р утвердило Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы. Во исполнение данного распоряжения Департамент здравоохранения города Москвы издал приказ от 26.12.2016 № 1033 «О внесении изменений в приказ Департамента здравоохранения города Москвы от 09.06.2012 № 531». В соответствии с указанными выше нормативными правовыми актами в Коллективный договор ГБУЗ «НИИ СП им. Н.В. Склифосовского ДЗМ» внесли изменения, кото-

рые касались организационных условий труда, определенных сторонами трудового договора, заключенного ранее, касающихся организации оплаты труда. Работникам выдали уведомление об изменении условий трудового договора в части, касающейся системы оплаты труда. Еще им предложили работу в новых условиях. Несколько работников не согласились работать в новых условиях и их уволили по п. 7 ст. 77 ТК. Они подали иск. Суд признал действия работодателя соответствующими закону (апелляционное определение Мосгорсуда от 12.03.2019 по делу № 33-10428/2019).

Простой — временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК). При введении простоя должно предполагаться, что по окончании причин, явившихся основанием для введения простоя, работники вернутся к трудовой деятельности. В противном случае объявление простоя будет признано незаконным.

В отличие от первого способа, работодателю не нужно заранее уведомлять сотрудников о времени начала простоя. Достаточно издать соответствующий приказ и ознакомить с ним всех или отдельных работников. Время простоя законом не ограничено. В приказе нужно указать причины объявления простоя и сослаться на акты местных органов государственной власти о введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации. Дополнительно нужно указать место нахождения сотрудников во время простоя. Работодатель может обязать их находиться на рабочих местах или освободить от необходимости присутствия на работе.

Если работодатель объявляет простой для всех работников, то нужно уведомить об этом службу занятости в течение трех рабочих дней с даты, когда издан приказ о простое (абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», п. 6 письма Роструда от 19.03.2012 № 395-6-1).

Обратите внимание, что если организация в «нерабочий период» в РФ не может работать ввиду введенных ограничений, то отправить сотрудников в простой в этот период она не может. Такой простой нарушит указы Президента от 25.03.2020 № 206, от 02.04.2020 № 239 и от 28.04.2020 № 294, в которых он обязал работодателей сохранить за сотрудниками за этот период заработную плату в полном размере.

Если работник не согласится с введенным простоем и обратится в суд, суд будет проверять обоснованность объявления простоя. Так, в одном из дел суд установил, что после того, как компания ввела простой в отношении работников металлургического цеха, выполнение работы, ранее выполняемой истцами и иными работниками, руководство возложило на работников иного отделения



ОПЛАТА ВРЕМЕНИ ПРОСТОЯ

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (например, наступление пандемии COVID-19 и принятие государством ограничительных мер), оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК).

и установило им соответствующие доплаты к зарплате. Суд сделал вывод, что издание приказа о простое в отношении истцов не было вызвано временной приостановкой работы, поскольку возможность прекращения простоя работодателем не предполагалась. В связи с чем отсутствие работы для истцов имело постоянный характер и не обладало признаками временного приостановления применительно к положениям ч. 3 ст. 72.2 ТК (апелляционное определение Мурманского областного суда от 05.03.2014 № 33-377-2014).

Работодатель должен доказать наличие обстоятельств, из-за которых ввел простой. В одном деле работодатель не смог объяснить суду, почему он отправил нескольких работников в бессрочный простой по независящим от сторон обстоятельствам, перед тем как их уволить по сокращению штата. Действия работодателя в этом случае были признаны судом незаконными (апелляционное определение Московского областного суда от 14.09.2016 по делу № 33-25209/2016).

Отпуск

Третий способ — отправить работников в ежегодный оплачиваемый отпуск или отпуск за свой счет на время действия ограничительных мер. Как правило, работники уходят в ежегодный оплачиваемый отпуск по утвержденному графику.

Однако работник и работодатель могут достигнуть договоренности о переносе дат ежегодного оплачиваемого отпуска работника. Это целесообразно особенно тогда, когда работник не может быть задействован в деятельности работодателя во время действия ограничительных мер. Если такое обоюдное согласие сторонами достигнуто, то рабо-

тодатель отправляет работника в отпуск по общей процедуре. В неоплачиваемый отпуск можно отправить работника только с его согласия.

Практика показывает, что уходить в неоплачиваемый отпуск работники не хотят и суды их поддерживают, если работодатель отправляет работника в неоплачиваемый отпуск в одностороннем порядке.

34

Так, в деле № 2-2570/2019 суд подчеркнул, что трудовое законодательство допускает предоставление отпуска работнику без сохранения заработной платы только при соблюдении следующих условий. Первое — это должно быть инициировано работником и на основании его личного письменного заявления.

Второе — предоставление такого отпуска должно быть обусловлено возникновением соответствующих семейных обстоятельств и других уважительных причин, которые имеют место в жизни работника (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.09.2019 № 33-21632/2019 по делу № 2-2570/2019).

Если сотрудник уходит в отпуск за свой счет, он должен по своей инициативе написать заявление. В заявлении сотруднику нужно указать причины такого решения. Например, юбилей бабушки, похороны, встреча выпускников, тяжелая болезнь родственника, за которым нужно ухаживать.

Увольнение

Способ четвертый — увольнение сотрудников по собственному желанию, по сокращению штата или ввиду чрезвычайных обстоятельств, которые препятствуют продолжению трудовых отношений.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон не несет в себе рисков, главное, чтобы стороны действительно достигли соглашения и у работника не было оснований оспорить такое увольнение.

Проводить сокращение штата в период пандемии COVID-19 не рекомендуем. Работодателя могут привлечь к ответственности за необоснованные увольнения или сокращение штата в период эпидемии коронавируса в РФ.

Кроме того, по жалобе бывшего сотрудника работодателя могут проверить прокуратура, ГИТ и ФНС. И если проверяющие найдут нарушения, то помимо привлечения работодателя к административной ответственности в отношении него могут быть приняты и другие санкции. Это могут быть отмена моратория на взыскание налогов или отказ в снижении арендной платы за аренду государственного имущества (распоряжение Правительства от 19.03.2020 № 670-р).

Так, например, обязательным условием для получения российскими компаниями помощи от государства, в том числе на выплату зарплат, будет

Расторжение договора из-за эпидемии



Как суды будут применять эту норму — пока не ясно

Одно из оснований для расторжения трудового договора установлено п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК. «Трудовой договор подлежит прекращению в случае наступления 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». Любые другие обстоятельства не могут служить основанием для расторжения трудового договора по ст. 83 ТК. Редакция журнала «Трудовые споры» написала запрос по поводу применения ст. 83 ТК в сложившихся обстоятельствах. Минтруд ответил следующее: «Нерабочие дни, объявленные в соответствии с указами Президента, такими обстоятельствами не являются, соответственно увольнение работника по ст. 83 ТК невозможно».

являться максимальное сохранение занятости — не менее 90 процентов штатной численности работников на 1 апреля. Только после соблюдения такого требования финансовая поддержка за апрель поступит на счет организации начиная с 18 мая (постановление Правительства от 24.04.2020 № 576). Если контролеры установят факт сокращения штата компанией, получить поддержку от государства по ряду направлений такая компания не сможет.

Если работники не хотят принимать изменения и уходить

Распространение коронавирусной инфекции и ограничительные меры государства стали неприятной неожиданностью не только для компаний, входящих в реестры субъектов малого и среднего предпринимательства, но и для крупных игроков рынка, которые также были вынуждены задуматься о сокращении издержек на персонал.

Одна из таких компаний, название которой знакомо каждому, в целях сокращения расходов на персонал в условиях распространения коронавирусной инфекции и снижения выручки решила серьезно сократить кадровый ресурс. Но вместо проведения процедуры по сокращению штата, с уведомлением работников за 2 месяца, компания предложила своим сотрудникам уволиться по соглашению сторон с «завтрашнего» дня и выплатой одного оклада. Времени дали подумать «до вечера», сообщив, что в противном случае и одного оклада сотрудники не получат.

Самые робкие сотрудники согласились и подписали предложенное компанией соглашение о расторжении трудового договора в тот же день.

Более опытные коллеги от подписания такого соглашения отказались и высказали свое мнение о том, что готовы уйти из компании, но если это будет сделано по закону. После получения от работников законного требования в компании стали проводиться индивидуальные беседы с каждым работником, на которых работнику припоминались все его существенные (и не очень существенные) нарушения трудовой дисциплины и недостатки в работе. Намек был понятен: соглашайся на один оклад или мы тебя уволим по «статье». На этом этапе еще часть сотрудников согласилась уйти добровольно и с одним окладом.



МАССОВОСТЬ ПРИВЛЕКАЕТ ВНИМАНИЕ ГИТ

Кроме того, отправлять массово работников в неоплачиваемый отпуск не рекомендуем также и потому, что в дальнейшем это может повлечь пристальное внимание и проверки со стороны ГИТ, что может привести к выявлению других нарушений и привлечению работодателя к административной ответственности.

35

К удивлению оставшихся сотрудников, так и не подписавших соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон, через несколько дней работодатель вышел к ним с предложением о выплате двух окладов и немедленном увольнении. Тут уже устоять не смог почти никто из работников.

Не подписали соглашение лишь несколько человек, которые более пяти лет работали в компании и не желали просто так из нее уходить. Их позиция заключалась в следующем: они готовы были уйти по сокращению штата, то есть после отработки двух месяцев и выплаты выходного пособия в размере двух окладов. Второй вариант, который они предлагали компании, — выплата трех окладов и немедленное прекращение трудовых отношений по соглашению сторон.

Компанию такие условия не устроили. В качестве ответной реакции работодатель в экстренном порядке разработал и принял Положение о проведении аттестации. А все «несогласные» работники получили уведомление о ее проведении.

Что будет дальше — на данный момент неизвестно. Но уже сейчас понятно, что компания решила расстаться с неудобными работниками как не прошедшими испытание и не соответствующими занимаемой должности (п. 3 ст. 81 ТК). По иронии судьбы так вышло, что еще в 2019 году один из оставшихся неудобных работников был отмечен работодателем как «работник 2019 года», а уже в первой половине 2020 года его могут уволить ввиду недостатка квалификации. Целесообразность такого решения компании можно будет понять, когда закончатся судебные споры с работниками. А споры будут точно. ♦