

Как не оказаться уволенным во время кризиса: памятка

«Мы вас сокращаем, пишите заявление на увольнение по собственному желанию», — не моргнув глазом, заявляет работодатель. И сотрудники покорно подписывают бумаги. Они даже не пытаются возразить, когда их права грубо нарушают. Как защитить себя, когда на вас пытаются сэкономить?

Знайте свои права

При приеме на работу с работником заключают либо трудовой договор, тогда отношения с работодателем регулируются **Трудовым кодексом РФ**, либо договор возмездного оказания услуг/договор подряда. Если у вас второй вариант, то не повезло. Такой договор может быть расторгнут в любое время при условии оплаты фактически оказанных услуг. Если же вы заключали полноценный трудовой договор, он может быть расторгнут либо по истечении срока договора (если договор срочный), либо по вашей инициативе (в любое время), либо по инициативе работодателя. Сегодня, в условиях кризиса, никто не застрахован от увольнения именно по последнему пункту. Как защитить свои права?

О том, что вас сократят, работодатель предупреждает под подпись за два месяца (**ст. 82 ТК РФ**). Причем он обязан предложить вам на выбор все вакансии, соответствующие вашей квалификации, или нижестоящие должности, которые есть в компании, если они не требуют какой-то отсутствующей у вас квалификации (**ст. 81, 180 ТК РФ**). Даже если открыта только единственная вакансия дворника, первый претендент на нее — вы.

При увольнении по сокращению вам положено выходное пособие в размере одного среднего месячного оклада (средняя за последние 12 месяцев зарплата). Если вы не смогли найти работу в течение месяца, то выплата выходного пособия может быть продлена еще на месяц. А если вы после увольнения встали на учет в центре занятости населения и за два месяца не смогли устроиться на работу, то получите пособие еще и за третий месяц простоя (**ст. 178 ТК РФ**). Разумеется, пособие рассчитывается только с учетом «белой» зарплаты.

Бывает, что сотрудник, услышав о сокращении, сразу же готов уволиться. В этом случае работодатель вместе с выходным пособием выплачивает ему дополнительную компенсацию в размере двух средних зарплат за два месяца (**ст. 180 ТК РФ**). Согласитесь, получить сразу «три зарплаты» перед увольнением куда лучше, чем написать заявление на увольнение по собственному желанию и уйти ни с чем.

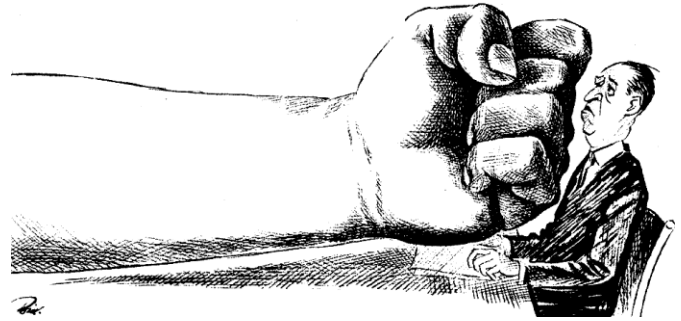
Сократить можно не любого сотрудника. Если должность вообще закрывают, то основанием для сокращения служит новое штатное расписание. А вот если из десяти рабочих сокращают троих, то выбор сокращаемых работодатель должен обосновать. Сократить можно только сотрудников, у которых самая низкая производительность труда. При равной производительности труда нельзя сокращать сотрудника, у которого в семье два и более иждивенца или у которого в семье больше никто не работает. Также нельзя сокращать инвалидов боевых действий и работников, получивших у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание (**ст. 179 ТК РФ**).

Некоторые работодатели предпочитают сэкономить, урезав сотрудникам заработную плату. Однако делать это они не имеют права (**ст. 137 ТК РФ**). Их право — лишь уменьшить сумму премий или отменить премии вообще. Конечно, если зарплата сдельная или сотрудник работает за проценты, то оплата вполне законным образом может сама собой сократиться при уменьшении объема работы.

Также имейте в виду, что работодатель не имеет права по своей воле отправить сотрудника в административный отпуск. Только сам работник по своей инициативе может оформить такой отпуск с согласия работодателя (**ст. 128 ТК РФ**). Если объем работы сократился, а увольнять сотрудников не хочется, то работодатель для сохранения рабочих мест имеет полное право ввести неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, но не дольше, чем на 6 месяцев (**ст. 74 ТК РФ**).

Как хитрят работодатели

Чаще всего разными способами работников заставляют написать заявление на увольнение по собственному желанию. Ни в коем случае не соглашайтесь на это, иначе ни в одном суде не сможете



доказать, что вас уволили незаконно, что вы имели право на выходное пособие.

Если угрожают оформить замечание или выговор — пусть попробуют. Для этого нужно еще найти повод — опоздания, невыполнение трудовых обязательств (**ст. 192 ТК РФ**). Единственного выговора или замечания для увольнения недостаточно. Уволить сотрудника возможно, только если он несколько раз без уважительных причин не исполнял трудовые обязанности **ст. 193 ТК РФ** и имеет за это дисциплинарное взыскание. То есть выговоров должно быть несколько, и по всем вы должны написать объяснительную, а работодатель должен издать приказ о применении дисциплинарного взыскания и под подпись вас с ним ознакомить (**ст. 193 ТК РФ**). Если все необходимые документы оформлены не были, то увольнение по причине невыполнения трудовых обязательств незаконно, и вас через суд восстановят. Работника можно уволить также за прогул или за выход на работу в нетрезвом виде (**ст. 81 ТК РФ**).

Другой способ уволить специалиста без выплаты пособий — проведение аттестации и увольнение сотрудника как несоответствующего занимаемой должности (**ст. 81 ТК РФ**). Но на практике провести аттестацию по всем правилам очень сложно. Необходимо разработать положение о порядке проведения аттестации, издать приказ о графике аттестации, заранее предупредить сотрудников о ее проведении, пригласить для участия в аттестации независимых специалистов. Если сомневаетесь в том, что аттестация проведена правильно, можно обратиться с жалобой в трудовую инспекцию или в суд. Когда подтвердится наличие нарушений, вас восстановят.

Распространенная форма увольнения — по соглашению о расторжении трудового договора (**ст. 78 ТК РФ**). Диалог происходит такой: «Подписывай соглашение, и мы тебе платим столько-то, пусть сумма и меньше, зато сразу. Не хочешь — иди судись». Вам выбирать. Но подписав соглашение, сотрудник уже не может обратиться с претензией в суд, потому что он сам согласился на предложенные условия. Работник может договориться, что он получает какую-то компенсацию и прекращает трудовые отношения.

Инспекция, прокуратура, суд

Если вам нужна юридическая консультация по вопросам применения ТК, обращайтесь в центр занятости населения. А если вам не выплатили пособие, уволили по итогам непонятно как проведенной аттестации или другим образом нарушили ваши права, то срочно обращайтесь в Государственную инспекцию труда или в суд или в прокуратуру своего района. Имейте в виду, ваше обращение будет рассмотрено, только если вы обратились не позднее, чем через месяц после увольнения (**ст. 392 ТК РФ**). По закону никакие судебные расходы вам оплачивать не придется (**ст. 393**).

Никогда, особенно во время кризиса, не стоит надеяться на милость работодателя или государства. Надейтесь на себя, но не будьте каждый сам по себе. Только упорностью и взаимовыручкой можно противостоять капиталисту. Защита ваших прав — в ваших руках!

Движение

«Трудовой Нижний Новгород»:
8-906-366-95-31, 433-16-36, labornn.ru
603000, г. Нижний Новгород, а/я 32,
тир. 999 экз.

