ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 342.734

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Алиева З.А., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, zainab-09@rambler.ru

В статье рассматриваются проблемы, возникающие при реализации прав работников на гарантии и компенсации при расторжении трудового договора. Актуальность темы статьи обусловлена тем, что в настоящее время особую значимость приобретает проблема обеспечения стабильности трудовых отношений и защищенности работников от необоснованного расторжения трудового договора. К тому же на практике часто встречаются нарушения прав работников при предоставлении им гарантий и компенсаций в случае увольнения. Обращается внимание на пробелы в трудовом законодательстве по вопросам предоставления гарантий и компенсаций работникам при расторжении трудового договора. Приводятся позиции ученых по рассматриваемому вопросу, а также примеры из судебной практики. Говорится, что наибольший объем гарантий и компенсаций предусмотрен при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности организации и сокращением численности или штата работников. Обоснована необходимость предоставления возможности работнику присутствовать при обсуждении вопроса о преимущественном оставлении на работе при сокращении численности или штата работников. Результатом исследования является формулирование выводов и предложений по совершенствованию трудового законодательства, касающегося вопросов предоставления гарантий и компенсаций работникам при расторжении трудового договора.

Ключевые слова: гарантии и компенсации, выходное пособие, расторжение трудового договора, трудовое законодательство, ликвидация организации, сокращение штата работников.

DOI: 10.21779/2224-0241-2018-26-2-128-133

UDC 342.351.83

GUARANTEES AND COMPENSATIONS TO EMPLOYEES UPON TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Alieva Z.A., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, zainab-09@rambler.ru

The article deals with the problems arising in the realization of workers' rights to guarantees and compensation upon termination of an employment contract. The relevance of the topic of the article is due to the fact that at present the problem of ensuring the stability of labor relations and protection of workers from unjustified termination of the employment contract is of particular importance. Moreover, in practice there are often violations of the rights of workers in the provision of guarantees and compensation in the event of dismissal. Attention is drawn to the gaps in the labor legislation on the provision of guarantees and compensation to employees upon termination of the employment contract. The positions of scientists on the issue under consideration, as well as examples from judicial practice are given. It is stated that the largest amount of guarantees and compensation is provided for the termination of the employment contract in connection with the liquidation of the organization or termination of the organization and reduction in the number or staff of employees. The necessity of giving the possibility to the worker to be present at discussion of a question of primary leaving at work at reduction of number or a staff of workers is proved. The result of the study is the formulation of conclusions and proposals for the improvement of labor legislation relating to the issues of guarantees and compensation to employees upon termination of the employment contract.

Key words: guarantees and compensation, severance pay, termination of employment contract, labor law, liquidation of the organization, reduction in staff.

Действующим законодательством Российской Федерации закреплён ряд гарантий и компенсаций работников, связанных с расторжением трудового договора. К ним относятся: выплата работникам выходного пособия; компенсации и произведение иных выплат в отдельных случаях прекращения трудовых договоров; преимущественное право работника на оставление на работе при сокращении численности или штата работников; специальные гарантии и компенсации работникам при ликвидации либо сокращении численности или штата работников организации; гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора из-за смены собственника имущества организации.

Трудовым кодексом указаны случаи, когда работнику предоставляются гарантии и компенсации. К примеру, в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) имеется целый ряд норм, определяющих гарантии работников в процессе расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В частности, в статье 81 не допускается увольнение работника по инициативе работодателя «(за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске».

Следует подчеркнуть, что больше всего гарантий и компенсаций, согласно статье 81 ТК РФ, предусмотрено при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1) и сокращением численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя (п. 2). При ликвидации юридического лица трудовые договоры с работниками прекращаются из-за невозможности продолжения деятельности как самой организации, так и трудовой деятельности работников [4, с. 77]. Однако в ТК РФ не сказано об определении конкретного момента, от которого нужно вести отсчет двухмесячного срока для того, чтобы предупредить работников о грядущем увольнении. К тому же нет возможности сообщить работнику о предстоящем увольнении в связи с тем, что будет ликвидирована организация до того, как принято решение о ее ликвидации соответствующим уполномоченным органом организации или до момента вынесения решения суда об этом [5, с. 47]. Таким образом, данная проблема не решена трудовым законодательством.

Назовем некоторые гарантии и компенсации, установленные статьей 165 ТК РФ: 1. Предоставление гарантии при направлении работника в служебную командировку сохранения рабочего места, а также оплата работодателем расходов, связанных с командировкой; 2. Обязанность работодателя в случае переезда работника на работу в другую местность возмещения расходов по переезду

работника и членов его семьи, перевозу имущества, а также расходов по обустройству на новом месте; 3. Предоставление гарантий для работников, которые совмещают работу с получением высшего образования (подготовка кадров высшей квалификации, защита диссертации кандидата или доктора наук). К таким гарантиям относится предоставление дополнительных отпусков с сохранением средней заработной платы в определенные законом сроки [1, с. 143].

Однако при реализации норм о гарантиях и компенсациях часто возникают разногласия между работодателями и работниками по поводу их предоставления, в особенности, в случае расторжения трудового договора. В связи с отсутствием систематизации гарантий и компенсаций в ТК РФ (разд. III, VII, XII), возможности установить их в индивидуально-договорном порядке возникают проблемы в практике правоприменения. Согласно ч. 1, 2 ст. 164 ТК РФ под гарантиями следует понимать «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений», тогда как компенсации – это «денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами» [2].

Однако следует отметить, что в Кодексе имеются некоторые несоответствия. Так, в статье 181 ТК РФ необоснованно смешиваются понятия «гарантия» и «компенсация». В частности, в статье сказано, что руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации «новый собственник обязан выплатить указанным работникам *компенсацию...*» (курсив наш. – З.А.). Как видим, в статье, по сути, регулируются вопросы компенсации. Поэтому считаем необходимым внести в статью соответствующие изменения.

В связи с тем, что на сегодняшний день в России имеется много коммерческих организаций, очень остро стоит проблема получения гарантий работнику при расторжении трудового договора. Притом на такие отношения распространяются все гарантии, установленные ТК РФ. Однако не все организации готовы соблюдать законные меры по соблюдению законодательства. Очень часто работодатели допускают грубые нарушения, к примеру, подавая сведения о предстоящем сокращении численности и штата в более поздние сроки, чем предусмотрено законом. Так, согласно ч. 2 статьи 180 работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником под роспись за два месяца до увольнения, а в ч. 3 сказано, что только с письменного согласия работника возможно рас-

торжение трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца, в таком случае он должен получить компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка, а также выходное пособие в размере месячного заработка. Своевременная постановка на учет в центр занятости дает право работнику на получение среднемесячного заработка за третий месяц [3, с. 505].

В соответствии с действующим законодательством работник имеет право на следующий ряд гарантий: получение среднего заработка на период после увольнения, а также выплаты по истечению третьего месяца с момента увольнения, в случае своевременного извещения центра занятости населения; непрерывность трудового стажа; гарантия, дающая права на дальнейшее трудоустройство, а также сохранения и получения среднего заработка [3, с. 503]. В день увольнения работодатель обязан произвести с работником расчет и выплатить ему все причитающиеся суммы. В случае увольнения по соглашению сторон к таким суммам относятся заработная плата и компенсация за все неиспользованные отпуска, если в соглашении нет условия о предоставлении отпуска с последующим увольнением [6, с. 139].

Согласно ст. 165 ТК РФ, кроме общих гарантий и компенсаций (при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и пр.), работникам предоставляются иные гарантии и компенсации в случаях, установленных в Кодексе и в других федеральных законах. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Но из анализа практики усматривается, что работодатель зачастую не соблюдает указанные требования законодательства. Судебные споры, как правило, возникают в связи с несвоевременной выплатой работодателем заработной платы за отработанные дни и компенсации за все неиспользованные отпуска; невыплатой дополнительной компенсации работнику за счет средств работодателя, невыдачей решения центром занятости населения о сохранении средней заработной платы до времени трудоустройства ввиду исключительности случая и т.д.

Приведем пример. М. обратился в районный суд Республики Коми иском к ГУ РК «Центр занятости...» о признании незаконным решения от 31 октября 2017 года об отказе в сохранении средней заработной платы за 4 месяц, 5 месяц. Поводом для обращения М. в суд с иском послужил отказ ответчика не предоставлять решение о сохранении средней заработной платы за 4 месяц, и за 5 месяц, как гражданину, уволенному по сокращению численности и штата работников, ввиду отсутствия факта исключительности случая. В обоснование иска истец утверждал, что имеет право на сохранение средней заработной платы за 4 и 5 месяцы со дня увольнения, так как он после увольнения по сокращению штатов встал на учет в центр занятости в качестве безработного и не был трудоустроен

указанной службой. Согласно части 1, 2 ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, находящейся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должно выплачиваться выходное пособие в размере среднего месячного заработка при сохранении среднего месячного заработка на период трудоустройства в течение 4, 5 и 6 месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, что в месячный срок после сокращения работник обратился в данный орган и не был им трудоустроен. Таким образом, обращение работника в службу занятости в месячный срок после увольнения и его нетрудоустройство указанной службой является основанием для сохранения ему среднего месячного заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения. В связи с тем, что лица, работающие в районах Крайнего Севера, имеют дополнительные гарантии и компенсации, а также изучив доводы и основания, изложенные в иске, суд удовлетворил требования М. в полном объеме [7].

Из данного примера видно, что сохранение среднего месячного заработка работника, уволенного по сокращению штатов из организации, расположенной в районах Крайнего Севера, поставлено в зависимость от того, обратился ли работник в течение соответствующего периода времени со дня увольнения в орган службы занятости и был ли им трудоустроен.

Из анализа практики правоприменения, в частности, коммерческих предприятий, видно, что основными проблемами, касающимися предоставления работникам гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора, следует считать: подмену оснований прекращения трудового договора, дающих такое право, на основания, не предоставляющие такого права; банкротство (несостоятельность) предприятия; удержание недостачи с материально-ответственного работника; заключение гражданско-правового договора взамен трудового, т.к. при заключении гражданско-правового договора работодатель освобождается от обязанности предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска по беременности и родам, оплачивать периоды временной нетрудоспособности и т.д. [8, с. 220].

Так, на практике возникают проблемы при прекращении трудового договора из-за невыплаты работодателем выходных пособий, не предусмотренных законодательством, но установленных трудовыми договорами.

Например, истица, которая была уволена в связи с сокращением штата работников организации из-за банкротства работодателя, обратилась в суд с иском к работодателю о том, что ей не была произведена выплата, предусмотренная дополнительным соглашением к заключенному с ней трудовому договору. Однако суд принял решение об отказе в выплате денежных средств, на основании

того, что эта выплата носит произвольный, а не обязательный характер [9, с. 11].

Как было сказано выше, судебные споры возникают также в связи с несвоевременной выплатой работодателем заработной платы за отработанные дни, пособия по сокращению и компенсации за все неиспользованные отпуска

Приведем пример. Гр-н Я. обратился в суд иском к ФГУП «Консервный завод» ФСИН России) о взыскании заработной платы, компенсации за задержку заработной платы, пособия по сокращению, компенсации по невыплате пособий по сокращению, компенсации морального вреда. Свои требования истец мотивировал тем, что был уволен по сокращению штатов и встал на учет на биржу труда, однако за три месяца до увольнения ему не выплачивалась заработная плата и пособие по сокращению, в связи чем он считает свои права нарушенными.

Исследовав материалы дела, суд нашел исковые требования подлежащими удовлетворению, однако в меньшем объеме, т.е. за два месяца, вследствие того, что у ответчика перед истцом имеется задолженность в течение двух месяцев. Истец также просил взыскать пособие за третий месяц в размере среднего месячного заработка, так как при нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, выплат при увольнении и прочих выплат, полагающихся работнику, работодатель должен выплатить их с учетом процентов. Возникновение обязанности выплатить указанную денежную компенсацию не зависит от наличия вины работодателя. Однако истец за выплатой пособия за третий месяц трудоустройства в Центр занятости населения не обращался, справку с Центра занятости о постановке на учет не предоставил, в связи с чем суд принял решение взыскать в его пользу задолженность по заработной плате за два месяца и компенсации за задержку выплаты выходного пособия по сокращению штатов и за моральный вред [10].

Из данного примера, видно, что несвоевременное предоставление работнику заработной платы и пособия по сокращению штатов влечет взыскание компенсации с работодателя за задержку выплаты зарплаты и выходного пособия, а также компенсацию морального вреда за счет средств работодателя.

На практике также возникают вопросы по поводу преимущественного права работника на оставление в организации в случае сокращения численности или штата работников. Данная гарантия предусмотрена ст. 179 ТК РФ и предоставляется работодателем только при увольнении сотрудников в связи с сокращением численности или штата. А заключается она в том, что при принятии решения о том, кого конкретно из сотрудников следует сократить, «работодатель должен сравнить предполагаемых к увольнению сотрудников по производительности труда и квалификации. Тем, у

кого данные показатели будут выше, и отдается предпочтение – они остаются на работе» [11]. Если производительность труда и квалификация у нескольких сотрудников одинаковы статья 179 ТК РФ предусматривает категории работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе (ч. 2, 3). Однако в трудовом законодательстве отсутствует обязанность работодателя рассматривать вопрос о преимущественном праве оставления работника непосредственно в его присутствии, в связи с чем зачастую работник не понимает, чем руководствовался руководитель, принимая решение в рамках статьи 179 ТК РФ.

В связи с этим представляется необходимым работодателю уведомлять работника о дате и времени рассмотрения данного вопроса; предоставить возможность работнику присутствовать на таком обсуждении. Также требуется внесение изменений в ТК РФ об обязанности работодателя рассматривать данный вопрос в присутствии работника. Следует также сделать процедуру сокращения более прозрачной для работника, тогда у работодателя возникало бы меньше возможностей для нарушения его прав.

На основе изложенного можно сделать следующие выводы.

В трудовом законодательстве существует ряд пробелов и недочетов касательно предоставления гарантий и компенсаций работодателю при расторжении трудового договора. Для решения вышеперечисленных проблем необходимо совершенствование действующего законодательства и практики применения норм ТК РФ.

Так, в ТК РФ следует дать понятие гарантийных выплат, например, такое, как предлагает А.Я Петров, – «сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительной причине, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности» [12, с. 64]. В таком случае выходные пособия при расторжении трудового договора будут являться гарантийными выплатами, предназначение которых – материальная поддержка уволенного работника, ищущего работу. В отличие от выходного пособия, компенсации при увольнении компенсируют работнику повышенные трудовые затраты, понесенные им в процессе трудовой деятельности.

Необходимо систематизировать общие и специальные гарантии и компенсации в связи с расторжением трудового договора, содержащиеся в разделе VII и в других разделах ТК РФ (в статьях 279, 349.3). В отношении предприятий-банкротов требуется ясность при решении вопроса о том, насколько правомерной является позиция работодателей, которые не выплачивают работникам компенсаций и выходных пособий, установленных трудовым договором, по причине того, что они носят произвольный, а не обязательный характер.

Следует внести изменения в ТК РФ об обязанности работодателя рассматривать вопрос о преимущественном праве оставления работника при сокращении численности и штата работников непосредственно в его присутствии; а также об определении конкретного момента, от которого нужно вести отсчет двухмесячного срока при ликвидации организации для того, чтобы предупредить работников о грядущем увольнении.

Считаем также необходимым согласиться с Е.Э. Гянджумян, которая считает, что в ТК РФ следует закрепить норму, устанавливающую дополнительные гарантии увольняемому работнику, в частности, предоставление возможности увольняемому работнику свободного времени, срок которого не может быть менее десяти процентов от срока уведомления, для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы [13, с. 102].

Литература

1. *Сокорева И.Е.* Обеспечение конституционно-правовых гарантий при заключении трудового договора с работником // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. 2017. № 3 (46). С. 140–144.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: в ред. от 5 февр. 2018 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»
3. *Низовцева А.А.* Гарантии, компенсации работника при увольнении // Аллея науки. 2017. Т. 1. № 8. С. 502–505.
4. *Ломакин А.* Актуальные вопросы разрешения трудовых споров между сторонами в случае ликвидации организации // Трудовое право. 2012. № 6. С. 77–86.
5. *Миронова А.Н.* Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника // Вестник Российской правовой академии. 2016. № 2. С. 47–53.
6. *Наумов В.М.* Условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора на современном этапе // Противоречия и тенденции развития современного Российского общества: сб. науч. ст. всерос. науч.-практ. конф. 2016. С. 138–151.
7. Решение по делу 2-39/2018 (2-1016/2017;) ~ М-1086/2017 - 2.063. URL: <https://rospravosudie.com/court-ust-vymskij-rajonnyj-sud-respublika-komi-s/act-580230536/> (дата обращения: 24.02.2018).
8. *Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В.* Гарантии прав работников при заключении трудового договора // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т.1. № 6 (28). С. 219–223.
9. *Бикмаева Е.В., Петрова Н.А.* Проблемы предоставления работникам гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора // Законность в современном обществе: сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. 2016. С. 10–13.
10. Решение по делу 2-7879/2017 ~ М-7808/2017 - 2.043. URL: <https://rospravosudie.com/court-engelsskij-rajonnyj-sud-saratovskaya-oblast-s/act-567217770/> (дата обращения: 24.02.2018).
11. *Шадрина Т.В.* Гарантии при увольнении. URL: <http://трудоые-договоры.рф/article/1031> (дата обращения: 24.02.2018).
12. *Петров А.Я.* Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4. С. 62–76.
13. *Гянджумян Е.Э.* О некоторых проблемах правового регулирования гарантий и компенсаций работников, связанных с расторжением трудового договора // Марийский юридический вестник. № 2(13). 2015. С. 100–103.

References

1. *Sokoreva I.E.* Obespechenie konstitutsionno-pravovykh garantii pri zaklyuchenii trudovogo dogovora s rabotnikom // Uchenye trudy Rossiiskoi akademii advokatury i notariata. 2017. № 3 (46). S. 140–144.
2. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30 dekabrya 2001 g. № 197-FZ: v red. ot 5 fevr. 2018 g. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus»
3. *Nizovtseva A.A.* Garantii, kompensatsii rabotnika pri uvol'nении // Alleya nauki. 2017. T. 1. № 8. S. 502–505.
4. *Lomakin A.* Aktual'nye voprosy razresheniya trudovykh sporov mezhdru storonami v sluchae likvidatsii organizatsii // Trudovoe pravo. 2012. № 6. S. 77–86.
5. *Mironova A.N.* Osobennosti rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative rabotnika // Vestnik Rossiiskoi pravovoi akademii. 2016. № 2. S. 47–53.
6. *Naumov V.M.* Usloviya predostavlениya garantii i kompensatsii rabotnikam, svyazannykh s rastorzheniem trudovogo dogovora na sovremennom etape // Protivorechiya i tendentsii razvitiya sovremennogo Rossiiskogo obshchestva: sb. nauch. st. vseros. nauch.-prakt. конф. 2016. S. 138–151.

-
7. Reshenie po delu 2-39/2018 (2-1016/2017;) ~ M-1086/2017 - 2.063. URL: <https://rospravosudie.com/court-ust-vymskij-rajonnyj-sud-respublika-komi-s/act-580230536/> (data obrashcheniya: 24.02.2018).
 8. *Suchilkina E.V., Suchilkin A.V.* Garantii prav rabotnikov pri zaklyuchenii trudovogo dogovora // XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus. 2015. T.1. № 6 (28). S. 219–223.
 9. *Bikmaeva E.V., Petrova N.A.* Problemy predostavleniya rabotnikam garantii i kompensatsii pri rastorzhenii trudovogo dogovora // Zakonnost' v sovremennom obshchestve: sb. st. mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 2016. S. 10–13.
 10. Reshenie po delu 2-7879/2017 ~ M-7808/2017 - 2.043. URL: <https://rospravosudie.com/court-engelsskij-rajonnyj-sud-saratovskaya-oblast-s/act-567217770/> (data obrashcheniya: 24.02.2018).
 11. *Shadrina T.V.* Garantii pri uvol'nении. URL: <http://trudovye-dogovory.rf/article/1031> (data obrashcheniya: 24.02.2018).
 12. *Petrov A.Ya.* Garantii i kompensatsii: voprosy teorii rossiiskogo trudovogo prava // Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki. 2013. № 4. S. 62–76.
 13. *Gyandzhumyan E.E.* O nekotorykh problemakh pravovogo regulirovaniya garantii i kompensatsii rabotnikov, svyazannykh s rastorzheniem trudovogo dogovora // Mariiskii yuridicheskii vestnik. № 2(13). 2015. S. 100–103.

*Поступила в редакцию 26 февраля 2018 г.
Received 26 February, 2018*