

# РАЗГОВОР НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ ТЕМЫ

## КАК МИНИМИЗИРОВАТЬ РИСКИ КОМПАНИИ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ПЕРСОНАЛА? ПОЧЕМУ НА КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОПАДАЮТ РАБОЧИЕ? НА ЧЬЮ СТОРОНУ ЧАЩЕ СТАНОВИТСЯ СУД ПРИ РАССМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ? ПОЧЕМУ КРИЗИС НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ СОКРАЩЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ? ЭТИ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОБСУДИЛИ УЧАСТНИКИ ОРГАНИЗОВАННОГО „Ъ“ HR-ФОРУМА.

ПАВЕЛ РАВЕН

Несмотря на широкий список вопросов, запланированных к обсуждению на форуме «Правовые вопросы в сфере HR в современных экономических условиях», центральной неизбежно стала тема увольнения сотрудников. Участники форума, представляя по большей части интересы работодателя, тем не менее заметно отличались в своем отношении к сокращению персонала. Кто-то занял достаточно жесткую позицию, говоря об очищении от «офисного планктона», кто-то более благодушно говорил об избавлении от «кадрового жира», нагулянного в более легкие времена. Представители профсоюзной организации вполне ожидаемо шутили о том, что оказались в стане врага. Неожиданным оказалось число достаточно специфичных вопросов, поднятых в ходе выступлений и вызвавших живой интерес участников.

**КАНУЛИ В ЛЕТУ** Так, весьма распространенной проблемой оказался поиск пропавших работников. С ней столкнулись на заводе GM, когда, запустив конвейер после временной остановки, не смогли найти сотрудников, находившихся в вынужденном отпуске. Решение подобной проблемы интересовало и представителей табачной компании «БАТ Россия», обративших внимание на то, что для них эти сложности являются постоянными, хотя и возникают только в отношении низкоквалифицированного рабочего персонала. Главная проблема увольнения «потерянных» работников в том, что предприятию необходимо уведомить человека об увольнении и при этом узнать, не находился ли он в это время в бессознательном состоянии в больнице, чего добиться, безусловно, сложно. Не получив вестей от работника, необходимо направить извещение на адрес, указанный в его личной карточке, не получив ответа — повторить попытку, а следом за письмом направить комиссию. Результатом ее работы должен стать акт об отсутствии работника по указанному адресу. Неуверенность работодателей в этом вопросе возникает из-за того, что нет четкого описания процедуры, в том числе должны быть уточнены сроки, в которые надо проводить данные мероприятия.

**ПЕРСОНАЛ НАПРОКАТ** Живой интерес в зале вызвала тема аутстафinga. Лизинг персонала мог бы привлечь большинство компаний отсутствием связи этих внешних сотрудников с профсоюзами — этикие организованные штрейкбрехеры, не обременяющие работодателя обязательствами. Представители Федерации профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области выразили негативное отношение к практике аутстафinga, сославшись на трудности в присоединении к коллективному договору, а значит и недостаточную социальную защищенность этих



НЕКОТОРЫЕ УЧАСТНИКИ HR-ФОРУМА ТРАКТОВАЛИ ИДУЩИЕ СОКРАЩЕНИЯ КАК ОЧИЩЕНИЕ ОТ «ОФИСНОГО ПЛАНКТОНА», ДРУГИЕ ГОВОРИЛИ ОБ ИЗБАВЛЕНИИ ОТ «КАДРОВОГО ЖИРКА», НАГУЛЯННОГО В БОЛЕЕ ЛЕГКИЕ ВРЕМЕНА

работников. Для того чтобы внешний персонал таковым и остался, Андрей Одабашян, юрист компании PricewaterhouseCoopers, посоветовал максимально дифференцировать его от внутреннего. Добиться этого можно как за счет очевидных методов, таких как отличающаяся униформа, так и избегая в договорах формулировок, связанных с оплатой труда, которая является одним из признаков трудовых отношений.

**ПЕЧАТЬ, ПОДПИСЬ И ФАНТАЗИЯ** Юридические консультанты в ходе форума неоднократно напоминали о необходимости четко оформлять документы и следовать Трудовому кодексу, чтобы число индивидуальных и коллективных трудовых споров было минимальным. В качестве иллюстрации к необходимости четко выстраивать систему локальных нормативных актов привели замечательный анекдот о том, что можно натворить при наличии печати, подписи директора и фантазии. Так, при смене генерального директора, находившегося в хороших отношениях со сплоченным коллективом (часть которого должны были сократить), в организации стали размножаться трудовые и коллективные договоры, предполагавшие самые невероятные условия расторжения трудовых отношений. Правда, чем история закончилась, рассказчики умолчали.

Юристы настоятельно рекомендовали участникам встречи использовать вариант увольнения по соглашению работодателя и работника, поскольку оно содержит волю обеих сторон и обоюдное согласие и, как правило, исковые требования работников судами не удовлетворяются.

**БЕЗ ССЫЛОК НА КРИЗИС** Актуальным оказался вопрос о кризисе как причине для изменения условий труда работника.

Понятно, что в сложившейся экономической ситуации большинство компаний не может себе позволить сохранять уровень затрат на персонал на прежнем уровне и что истинной причиной этого является экономический кризис. В то же время судебная практика показала, что когда работодатель, ссылаясь на кризис, хотел изменить условия труда в одностороннем порядке, суд принял решение в пользу работников. Поэтому в приказах стоит избегать указания экономического кризиса как причины.

Наиболее безболезненным способом сокращения затрат на персонал было признано урезание льгот и компенсаций. Это могут быть компенсации обедов, спортивных клубов, оплата мобильного телефона — практика показывает, что отказ от них с рисками юридических разбирательств не связан. Большинство из этих льгот предоставлены работнику как бы негласно и не закреплены ни в коллективных, ни в трудовых договорах.

Щадящий вариант оптимизации расходов на персонал предложили для крупных производств представители International Paper. Учитывая большое число сотрудников, они провели переговоры об увольнении с работниками пенсионного возраста, предложив им компенсацию при увольнении. Это позволило сократить по обоюдному согласию порядка 100 человек из 2700–2800, занятых на производстве.

Участники форума уделили внимание и теме профессиональной аттестации сотрудников. Использовать результаты оценок и аттестаций сотрудника Анна Иванова, юрист «Бейкер и Маккензи» не рекомендует, ссылаясь на то, что подобная практика оставляет большое пространство для возможности опротестовать принятое решение. Применение подобной системы возможно только в случае четкого соответ-

ствия аттестационных параметров и квалификационных требований к сотруднику, приведенных в должностной инструкции, но в любом случае весьма трудоемко.

**КАК ПРОВЕРИТЬ БЕРЕМЕННОСТЬ** Не удалось обойти в ходе обсуждения и вечную для кадровиков «демографическую» проблему. Беременные сотрудницы защищены законом. И хотя это создает сложности для предприятий, в то же время эта защита оправдана. А что делать, когда на предприятии появляются десятки внезапно беременных сотрудниц, которые не представляют справку из женской консультации? При увольнении этих сотрудниц от юридических рисков не уйти, но их можно минимизировать. Подтверждать факт беременности работодателю сотрудница вроде бы и не обязана, а отправлять запросы в медицинские учреждения от лица организации — бесполезно. В случае если сотрудница все же была уволена и подала на работодателя в суд, представитель прокуратуры Санкт-Петербурга рекомендовала идти на мировое соглашение, если в ходе предварительного судебного заседания по запросу в медицинское учреждение суд получит подтверждение беременности.

**«УВОЛИТЬ ПО ВАШЕМУ ЖЕЛАНИЮ»** Во многом изюминкой форума стала возможность выслушать выступление Татьяны Костиной, советника юстиции, старшего прокурора отдела по обеспечению участия прокурора в гражданском процессе прокуратуры Санкт-Петербурга, и задать ей вопросы. Свое выступление прокурор начала с просьбы в ходе решения экономических вопросов не забывать о том, что персонал это, в первую очередь, люди и напомнила, что закон, защищая права граждан, находится на стороне работников.

Говоря о сложившейся в городе картине судебных споров, прокурор рассказала, что по делам о восстановлении на работе количество удовлетворенных исков незначительное, но превосходит число отклоненных, хотя еще год или два назад соотношение было в пользу ответчиков. Такую же позитивную для работников тенденцию можно наблюдать в отношении дел о несвоевременной выплате заработной платы. Там и число обращений, и удовлетворяемость их выше. Участились обращения граждан о признании отношений трудовыми, что говорит об увеличении числа случаев приема на работу без надлежащего оформления.

Среди обращений также выделяются оспаривающие увольнение по собственному желанию. При этом Татьяна Костина признала, что доказать вынужденность такого шага под угрозой увольнения по порочащему основанию очень сложно. Удовлетворяются только очевидные дела, где в заявлении работник писал «прошу уволить по вашему желанию». ■