

5 правовых способов сократить затраты на персонал

- Как законно отменить премию или изменить состав ее получателей
- Можно ли урезать компенсационные выплаты за использование работником личного имущества
- В каком порядке можно уменьшить заработную плату сотрудникам



**Пластинина Наталья
Вячеславовна,**
юрисконсульт ОАО «АЛЬФА-БАНК»

Столкнувшись с необходимостью сократить издержки, многие организации принимают меры без предварительного анализа и оценки их последствий, иногда просто перенимая опыт коллег — сократить персонал. Конечный результат непродуманных действий дает лишь кратковременный эффект и, как правило, оказывается провальными в долгосрочной перспективе. Действительно, многие непродуманные методы по оптимизации негативно влияют на ситуацию, так как судебные споры с работниками и последующее восстановление на работе кого-либо из них превышает сэкономленные средства. Важным при нестабильности рынка становится выбор оптимального правового подхода, а также отказ от тех методов, которые могут принести больше вреда, чем пользы.

Рассмотрим на примерах, что может подойти именно для вас при сокращении затрат на персонал.

Уменьшение размера премии или изменение состава ее получателей

Премия входит в число самых значимых после размера заработной платы материальных интересов работников при выборе им работодателя или перемене места работы. Отменить премию — практически первое, что происходит в большинстве компаний при решении вопроса о сокращении затрат на персонал. Однако не все так просто.

Риски при изменении локального акта о премировании. Порядок начисления и выплаты премии, показатели, от которых

зависит ее наличие и размер, — все это устанавливается локальными актами организации. При этом обязательно выполнение требования ст. 372 ТК РФ в части принятия этих актов — с учетом мнения профсоюзного органа. Проще, когда такого органа нет. Однако если он есть, то трансформация порядка начисления премий и отмена премирования — все это является изменением локального акта о премировании. А следовательно, должно пройти ту же процедуру согласования, что и при его принятии — с профсоюзом. И здесь работодателя подстерегают некоторые риски.

1. Несоблюдение процедуры согласования принятия/изменения локального акта может привести к его оспариванию, а значит, и к признанию действий работодателя по начислению премии незаконными.

2. Частичное урегулирование вопроса о премировании в локальном акте. Такая половинчатость дает работодателю ничем не подтвержденное право эту премию в любой момент отменить, уменьшить ее размер или количество получателей. Однако недоурегулированность может быть обоснованно расценена проверяющими органами как нарушение законодательства о труде с соответствующими последствиями.

ПРАКТИКА ГИТ. Проверкой ГИТ выявлено, что на предприятии применяется система ежемесячного и квартального премирования работников. В соответствии с положением о премировании работнику может быть снижен размер ежемесячной премии через применение оценки качества труда, однако порядок лишения премии работников положением не предусмотрен. Тем не менее отдельные сотрудники предприятия не получали премиальных выплат, в результате чего была нарушена ст. 22 ТК РФ. Работодатель признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и наказан штрафом в размере 50 000 рублей¹.

3. Полное несоблюдение работодателем требований локальных актов в виде необоснованного неначисления премии. Ситуация проста: локальный акт о премировании есть, он предусматривает и контингент получателей, и расчет премии, и сроки начисления. Однако работодатель своим волевым решением просто не начисляет и не выплачивает бонус. В этом случае возникает уже как риск судебных споров работников с работодателем о взыскании премии, так и риск привлечения работодателя к ответственности за нарушение законодательства о труде.

4. В организации отсутствует локальный акт о премировании. Премия начисляется обоснованно. Нечисление премии легко приведет к судебным спорам о ее взыскании. В зависимости от обстоятельств дела (частоты выплаты премии, количественного и качественного состава получателей и пр.) такая премия может быть признана разовой, а следовательно, приведет к отказу от взыскания. Или же, наоборот, премия может быть признана входящей в систему оплаты труда. И тогда судом будет признано наличие у работодателя обязанности эту премию начислить и выплатить.

3 пути к решению проблемы. Путь длинный: принять решение об изменении локального акта о премировании, провести процедуру согласования измененного акта с профсоюзом, ввести его в действие и законно премию не начислять. Минус: лояльность работников резко поубавится. Понимание того, что отмена премии не носит временного характера, в значительной степени ослабит рвение работников к достижению производственных результатов.

Путь короткий: изначально принять локальный акт о премировании с формулировками, позволяющими начислять и не начислять премию. Как такое возможно? Формулировка текста должна быть чет-

1 ГИТ в Ростовской области // <http://git61.rostrud.ru/news.shtml/xPages/entry.14606.html>.

кой, но не содержать категоричного требования о начислении премии. Например, «по результатам полученной прибыли правлением ООО может быть принято решение о премировании работников за год/квартал/месяц. Премирование в этом случае производится в размере и в сроки, предусмотренные п. 6.4 настоящего Положения о премировании». Таким образом, и премия вроде бы предусмотрена, и орган, принимающий решение, и показатели, из которых будет произведено начисление. Однако обязанности начислять премию в этом случае не возникает. И работодатель без соблюдения сложных процедур сможет сократить затраты за счет отмены премии. Временно.

Путь простой: при отсутствии профсоюза в организации принять и изменить локальный акт о премировании проще и быстрее. Единственное «но»: размер и порядок начисления премии не должен быть подробно урегулирован в трудовом договоре (желательно наличие в нем только ссылки на возможность премирования в соответствии с локальным актом организации). Иначе отмена премии или изменение ее размера будет оцениваться как изменение определенных сторонами условий трудового договора, которое должно производиться в соответствии с требованиями ст. 74 ТК РФ.

Варианты сокращения затрат: уменьшение коэффициентов, надбавок, доплат.

Ошибки похожи: несоблюдение порядка изменения указанных выплат. Например, изменение размера надбавки иным способом, нежели она была установлена. Если надбавка предусмотрена коллективным договором (например, надбавка за стаж работы в этой организации), а ее отменяют приказом руководителя — такое изменение неправомерно.

Последствия те же: судебные споры. Работник легко оспорит уменьшение надбавки за стаж, признав приказ руководителя незаконным.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА². А. обратился в суд с иском о признании незаконным снижения размера надбавки, о перерасчете заработной платы, о признании незаконным уменьшения учебной нагрузки и взыскании компенсации морального вреда. В обоснование требований он указал, что ему установлена надбавка за педагогический стаж работы в размере 10%, что подтверждается приказом директора, а также расчетными листками. Однако приказом директора гимназии надбавка снижена и установлена в размере 7%.

Судом установлено, что по «Положению о стимулирующих выплатах работникам гимназии» при стаже работы от 10 до 20 лет надбавка за педагогический стаж работы составляет до 15%. Педагогический же стаж А. составляет 14 лет. Кроме того, из материалов дела и показаний сторон следует, что с приказом об уменьшении надбавки за стаж истец ознакомлен не был. Поскольку действия ответчика по одностороннему изменению условий трудового договора в части изменения оплаты труда в сторону уменьшения не соответствуют требованиям ст. 74 ТК РФ, «Положения об оплате труда работников гимназии» и «Положения о стимулирующих выплатах работникам гимназии», суд обоснованно признал их незаконными, возложил на ответчика обязанность произвести перерасчет зарплаты А. исходя из ранее установленной надбавки за стаж в размере 10%.

Правильно вносить изменения в соответствии с требованиями ТК РФ и в том же порядке, в котором эти надбавки, доплаты были установлены.

Полное соблюдение требований ТК РФ, локальных актов при изменении размера премии, надбавок и доплат не означает стопроцентного отсутствия судебных споров. Работники, естественно, не согласны с отменой или уменьшением указанных выплат. А правовая подготовленность части работников направит их напрямую в суд. И даже истечение срока исковой давности не гарантирует отсутствия спора. В этом случае работодателю можно рассчитывать на отказ работнику в удовлетворении исковых требований по причине пропуска срока исковой

давности, если он сам заявит о применении последствий пропуска данного срока.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА³. Д. обратился с иском о признании незаконным уменьшения оклада, взыскании разницы недополученной зарплаты, компенсации морального вреда. Суд установил, что истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком, 29.05.2009 ему было вручено уведомление о сокращении тарифной ставки до 0,5. Истец ознакомился с уведомлением, имеется его подпись о согласии. Приказом от 17.07.2009, дополнительным соглашением от 04.08.2009 ему была установлена 0,5 тарифной ставки. После указанных действий истец продолжал трудовые отношения, получал зарплату исходя из 0,5 тарифной ставки, не выражал своего несогласия, не обращался к работодателю с предложением расторгнуть указанное соглашение, не обращался в суд по поводу нарушения своих прав. Приказом от 08.08.2010 истец был уволен с работы. Однако в суд с вышеуказанными требованиями обратился лишь 08.12.2010. Документов, подтверждающих уважительность причин пропуска срока обращения в суд, Д. суду не представил. Пропуск срока обращения в суд по неуважительным причинам является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований. На основании пропуска срока исковой давности в удовлетворении иска Д. было отказано.

Сокращение расходов на компенсацию трат работников за использование личного имущества

Как правило, установление выплат за использование личного имущества, в том числе автомобиля (расходы на ГСМ, ТО), за расходы на мобильную связь и услуги такси предусмотрено локальным актом организации. Конкретным же работникам выплата устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором устанавли-

За счет чего экономить не стоит

Есть несколько статей расходов, которые для работодателя очень привлекательны с точки зрения сокращения затрат. Общая характеристика этих статей такова: работодатель несет расходы вследствие выполнения обязательных требований трудового и иного законодательства. При этом понимания необходимости проведения этих действий зачастую у работодателей не возникает. Однако за экономию на этих расходах работодателя могут наказать. К таким статьям расходов, связанных с обеспечением нормальной работы персонала, относятся — прежде всего, но не исключительно — расходы на охрану труда, на аттестацию рабочих мест и пр.

ливаются и размер, и сроки выплаты, указывается и основание начисления. Кроме того, издается отдельный приказ (распоряжение), целью которого является дать соответствующее распоряжение бухгалтерии для начисления и выплаты данных видов компенсаций.

Ошибки при сокращении выплат работнику. Конечно, в таком сложном вопросе не обойтись без рисков для работодателя. Необходимо четко выполнять все требования закона и обезопасить себя от ошибок. А ошибки следующие:

1) отмена компенсаций без внесения соответствующих изменений в трудовой договор.

2) отмена компенсаций без соблюдения порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ, — для случаев отказа работника от подписания соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору об упразднении компенсации.

3) невыплата компенсации (равно как и ее начисление) увольняемому сотруднику. Так сказать, экономия напоследок в расчете на то, что работник уже не будет обращаться в суд или ГИТ.

2 Решение Тракторозаводского районного суда г. Волгограда от 27.07.2011; кассационное определение Волгоградского областного суда от 22.09.2011, дело № 33-12474/2011.

3 Решение Якутского городского суда от 07.02.2011 по делу № 2-552-11.

Судебный спор при ошибках неизбежен. Последствия ошибок: судебные споры, в которых работник будет взыскивать с работодателя невыплаченную компенсацию.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА⁴. Н. обратился к бывшему работодателю с иском о взыскании выходного пособия, среднемесячного заработка за второй месяц нетрудоустройства, неполученного заработка за время задержки трудовой книжки, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за использование личного транспорта. Судом исковые требования были удовлетворены. Однако кассационной инстанцией в связи с отсутствием доказательств о размере среднего заработка истца решение было отменено в части и направлено на новое рассмотрение. Что касается требований истца о компенсации за использование личного транспорта в марте 2010 года в размере 2000 руб., то суд обоснованно удовлетворил заявленное требование, поскольку выплата указанной компенсации предусмотрена соглашением сторон.

Сокращение затрат за счет изменения маршрута транспортного средства, доставляющего сотрудников до места работы

Для работодателей, имеющих несколько мест дислокации рабочих мест или же производственный корпус за пределами городской черты, куда добраться обычным общественным транспортом затруднительно, а также в случае сменного графика работы, включая ночные смены, наличие собственного автобуса (газели) — обычное дело. Работодатель может сократить затраты за счет изменения маршрута транспортного средства. Например, оставить только крупные остановочные пункты по пути, уменьшив тем самым как время в пути, так и протяженность. До этих остановочных пунктов работник должен будет добраться самостоятельно общественным транспортом. Ошибок в этом случае нет: доставка работников на работу будет продолжаться, собственный транспорт останется. Уменьшится расход на бензин. Но рас-

сматриваемый метод сокращения затрат дает слишком небольшой положительный эффект. А негативный эффект практически полностью перечеркнет поставленные цели: рабочие в ночные смены не смогут добраться до остановочных пунктов служебного автотранспорта, появятся прогулы, начнет падать дисциплина труда. Недовольство работников обоснованно возрастет. Несмотря на отсутствие судебных споров, вытекающих из названных действий работодателя, и основания для привлечения госинспекцией труда работодателя к ответственности, указанный вариант сокращения затрат на персонал не может быть признан эффективным и сколь-нибудь интересным.

Уменьшение расходов за счет понижения заработной платы сотрудников

Рано или поздно, желая сократить расходы, но не желая сокращения штатов, работодатель может пойти на такую половинчатую меру: уменьшить размер заработной платы сотрудников. Указанная цель может быть достигнута двумя способами:

- соглашением сторон об уменьшении размера зарплаты (дополнительное соглашение к трудовому договору);
- в одностороннем порядке путем направления работникам письменного уведомления (под роспись) в порядке ст. 74 ТК РФ за два месяца до предстоящего изменения оклада (базового ежемесячного вознаграждения).

Ошибка может быть только одна: несоблюдение процедуры изменения размера зарплаты. Например, уменьшение оклада в одностороннем порядке, но без соблюдения требований ст. 74 ТК РФ.

Последствия: судебные споры о взыскании заработной платы и административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА⁵. А. обратился с иском о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. В обоснование требований указал, что его

трудовым договором с ответчиком была оговорена заработная плата с тарифной ставкой в размере 65,5 руб./час. Работодатель, не известив А. о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших такие изменения, в одностороннем порядке изменил тарифную ставку, что является нарушением ст. 74 ТК РФ. Трудовой договор был расторгнут, но окончательный расчет не произведен.

Представленными в дело доказательствами подтверждено начисление заработной платы сначала в размере, указанном в трудовом договоре, а затем — в уменьшенном. При этом судом установлено, что работодатель допускал нарушение порядка и сроков выплаты зарплаты, установленных ст. 56 и ч. 6 ст. 136 ТК РФ, а также положений ст. 74 ТК РФ. На основании изложенного суд решил взыскать с работодателя в пользу А. задолженность по зарплате и компенсацию морального вреда в размерах, определенных в ходе рассмотрения дела.

ПРАКТИКА ГИТ. ГИТ в Республике Калмыкия по итогам проверок выявила нарушение директором гимназии в отношении главного бухгалтера и заместителей директора гимназии, а также руководителем отдела образования в отношении двух директоров образовательных учреждений требований ст. 74 ТК РФ. Нарушение состояло в том, что о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель не уведомлял указанных работников в письменной форме не позднее чем за два месяца. За допущенные нарушения трудового законодательства директора школ, а также начальник отдела образования были привлечены к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ на общую сумму 9000 руб⁶.

ПРАКТИКА ПРОКУРАТУРЫ. В детском саду «Солнышко» г. Холма с работника снята доплата. Проку-

рорской проверкой установлено, что в нарушение ч. 1 ст. 74 ТК РФ об указанных изменениях оплаты труда работник не был предупрежден за два месяца. В отношении заведующей детским садом прокурором возбуждено дело по признакам административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27. КоАП РФ, — нарушение законодательства о труде⁷.

Сокращение штатов и перераспределение нагрузки

Один из самых неприятных вариантов уменьшения расходов — сокращение штатов. Именно эта мера всегда вызывает самые отрицательные отклики, даже более негативные, чем при снижении размера зарплаты. В этом случае приходится не только расстаться с определенным количеством работников, но и переложить объем их работ на оставшихся. Кроме того, ТК РФ устанавливает больше всех ограничений и обязанностей для работодателя при выполнении процедуры сокращения штатов. Это и обязанность предлагать иные вакансии, и запрет на увольнение особо защищенных категорий работников, и опасность несоблюдения сроков уведомления о предстоящем сокращении или увольнения работника в период его скрытой от работодателя временной нетрудоспособности. Сокращение штатов всегда таит в себе много опасностей: не только из-за очевидных или же случайных ошибок работодателя, но и из-за объективно существующих обстоятельств, на которые работодатель не имеет никакого влияния. Спектр ошибок, допускаемых работодателями при сокращении штатов, очень широк, но в основном он сводится к несоблюдению процедуры увольнения.

4 Решение Кировского районного суда; кассационное определение Астраханского областного суда. Астраханский областной суд // http://obisud.ast.sudrf.ru/modules.php?name=bsr&op=show_text&sr_num=1&id=30400001101210940248751000320838

5 Решение Октябрьского районного суда г. Белгорода от 05.08.2010 по делу № 2- 2784-2010.

6 ГИТ в Республике Калмыкия // <http://git08.rostrud.ru/news.shtml/xPages/entry.21590.html>

7 Прокуратура Новгородской области // <http://www.procuratura.nov.ru/?q=book/export/html/1079>

Последствия этих ошибок — судебные споры с работниками с восстановлением на работе и взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула. В некоторых случаях — это еще и внезапные проверки ГИТ и прокуратуры с возможным привлечением к административной ответственности.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА⁸. К., уволенная по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), была восстановлена на работе по причине установления нарушения работодателем при проведении процедуры сокращения штатов требований ст. 180 ТК РФ. В ходе рассмотрения дела было установлено, что при процедуре сокращения в результате увольнения одного из работников освободилась должность специалиста первой категории, на которую сразу же был принят новый работник, однако истце данная должность предложена не была.

В качестве ошибок при процедуре сокращения судами часто указывается также недоказанность действительности сокращения штатов, то есть самого факта осуществления работодателем рассматриваемого мероприятия. В нижеприведенном примере имела место формальная ошибка в сроках принятия нового штатного расписания (уже без должности сокращаемого сотрудника).

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА⁹. Дело было направлено на новое рассмотрение из-за неправильной оценки судом первой инстанции действительности проводимой процедуры сокращения штатов. Из представленных материалов дела следует, что работодателем принято решение о введении в действие нового штатного расписания по окончании мероприятий, проводимых с работниками. Таким образом, на момент начала проведения мероприятий по сокращению штата и на момент увольнения К. новое

Оптимальное решение — установление оплаты труда, содержащей переменную часть



Моисеев Валентин Николаевич,
адвокат, партнер адвокатского бюро «Андрей Городисский и партнеры»

Необходимость сокращения затрат на выплату заработной платы зачастую действительно вызвана объективными причинами — ухудшением экономических показателей предприятия, при котором получаемых этим предприятием доходов не хватает для покрытия необходимых расходов. В этом случае оптимальным способом приведения расходов на оплату труда в соответствие с доходами является установление системы оплаты труда, содержащей переменную (премиальную) часть, которая устанавливается в зависимости от объективных экономических показателей — полученных

предприятием доходов, соблюдения работником норм выработки, доли произведенной или проданной работником продукции в выручке предприятия и других индексов.

Особенно актуальна такая система премирования для работников, непосредственно занятых в сфере производства и реализации продукции. Например, распространенной является практика установления работникам, непосредственно реализующим продукцию, наряду с неизменной величиной заработной платы также премии, выраженной в доле выручки от реализованной ими продукции. Трудовой договор и положение о премировании могут содержать и более сложные способы расчета премиального вознаграждения. Важно лишь, чтобы этот расчет учитывал объективные экономические показатели деятельности предприятия и работника, что позволило бы удовлетворить интересы обеих сторон трудового договора, одновременно давая возможность

штатное расписание не утверждено, увольнение работника по сокращению штата имело место при прежнем штатном расписании.

ПРАКТИКА ГИТ. В ходе проверочных мероприятий государственным инспектором труда в г. Заречный выявлены нарушения процедуры сокращения работника МОУ ДОД «Детская музыкальная школа». По результатам проверки работодателю выдано предписание. Директор музыкальной школы привлечен к административной ответственности и оштрафован на 1000 рублей¹⁰.

Сокращение штата должно проводиться в строгом соответствии всех составляющих этого процесса требованиям ТК РФ.

Сокращение затрат — неизменный спутник политики работодателя в периоды экономического кризиса вообще и финансовых проблем конкретного производства. Сокращение затрат за счет расходов на персонал — путь, усеянный многими ограничениями, запретами, нечаянными ошибками и негативными последствиями.

Мы постарались рассмотреть варианты сокращения расходов на персонал в совокупности с самыми распространенными ошибками, предупредить об их наиболее вероятных последствиях. А проанализировать все сказанное и правильно применить на практике — дело уже каждого конкретного работодателя. ■

8 Мурманский областной суд// http://oblsud.mrm.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=42

9 Астраханский областной суд// http://oblsud.ast.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&rid=6

10 ГИТ в Свердловской области//<http://git66.rostrud.ru/news.shtml/xPages/entry.10815.html>

работодателю уменьшить величину расходов на оплату труда при ухудшении экономических показателей и стимулировать трудовую деятельность работника.

Менее гибким, но зачастую востребованным в кризисных условиях способом оптимизации расходов на оплату труда является изменение условий трудового договора по инициативе работодателя в порядке ст. 74 ТК РФ. На основании этой нормы работодатель может предложить работнику изменения, которые позволят сократить величину оплаты труда (уменьшение величины оплаты труда, сокращение рабочего времени с пропорциональным уменьшением вознаграждения и т. д.). При несогласии работника с новыми условиями труда трудовой договор прекращается. При этом необходимо иметь в виду, что работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда не менее чем за два месяца до изменения, а также предложить работнику, не согласившемуся

с новыми условиями труда, имеющиеся у него вакантные должности.

Следует также иметь в виду, что при возникновении споров, связанных с оплатой труда, установленный ст. 392 ТК РФ трехмесячный срок для обращения в суд за защитой нарушенного права исчисляется не с момента, когда спорная сумма должна была быть выплачена, а с момента прекращения трудового договора, поскольку нарушение в виде невыплаты заработной платы носит длящийся характер*. Таким образом, риск спора о величине причитающегося вознаграждения с работником, с которым трудовые отношения продолжаются, может существовать в течение достаточно длительного периода.

* Пункт 56 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».