

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА ПРЕДПРИЯТИЯ

В. САНДУ,

магистр права, выпускник Национального института юстиции Молдовы

SUMMARY

In the presented material authors consider legal regulation of dismissal in connection with reduction of number or the staff of the enterprise.

The special attention is paid to collisions, contradictions of the current legislation regulating legal aspects of dismissal in connection with reduction of number or staff of the enterprise.

Keywords: reduction, dismissal, number, staff, worker, employer, vacant place, reorganization, merge, accession, division.

В представленном материале авторами рассматривается правовое регулирование увольнения в связи с сокращением численности или штата предприятия.

Особое внимание уделяется коллизиям, противоречиям действующего законодательства, регулирующего правовые аспекты увольнения в связи с сокращением численности или штата предприятия.

Ключевые слова: сокращение, увольнение, численность, штат, работник, работодатель, вакантное место, реорганизация, слияние, присоединение, разделение.

Целью данной статьи является анализ правового регулирования деятельности руководства предприятия при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата предприятия.

Актуальность темы. Под увольнением принято понимать прекращение индивидуального трудового договора по инициативе работника либо по инициативе работодателя, либо по согласованию сторон индивидуального трудового договора.

Одним из оснований увольнения по инициативе работодателя является увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предприятия (пункт с) части (1) ст. 86 Трудового кодекса Республики Молдова, далее - (ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года.[1]

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предприятия должно производиться с соблюдением требований части (2) ст. 86, ст. 87, 88, 183, 184, 186, части (4) ст. 388 ТК РМ.

В случае неиздания приказа (распоряжения, решения, поста-

новления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. В двухмесячный срок не включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном и медицинском отпуске.

Изложение основного материала. Сокращенное рабочее место не может быть восстановлено в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

В случае ликвидации предприятия работодатель обязан соблюдать условия процедуры увольнения, предусмотренные пунктами а), b), f), g) и i) части (1).

Статья 88 ТК РМ содержит неустрашимые противоречия.

Она предписывает сократить все вакантные должности и в то же время письменно предложить работнику, должность которого сокращена, другое место работы.

Очевидно, что, сократив, причем в первую очередь, вакантные должности, работодатель лишает себя возможности перевести работника с его согласия согласно ст. 68 и 74 ТК РМ на другую работу. Никто не сможет оспаривать утверждение, что нельзя перевести работника на должность, которая сокращена. Поэтому пункт d) части (1) ст. 88 ТК РМ должен быть исключен.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предприятия производится в следующем порядке.

Вначале издается приказ о сокращении определенного количества определенных штатных единиц и вносятся соответствующие изменения в штатное расписание предприятия.

После этого администрация предприятия определяет работников из числа тех, должности которых сокращены, которые подлежат увольнению в связи с сокращением численности или



штата работников предприятия. При решении этого вопроса необходимо учитывать требования ст. 251 ТК РМ, согласно которой запрещается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до шести лет, и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном статьями 124, 126 и 127, за исключением случаев, предусмотренных пунктами b), g) – k) части (1) статьи 86, и требования части (4) ст. 388 ТК РМ, согласно которой увольнение работников, избранных в состав профсоюзных органов, как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет со дня истечения срока их полномочий, за исключением случаев ликвидации предприятия или совершения этими работниками виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения. В таких случаях увольнение осуществляется на общих основаниях.

Увольнение вышеуказанных лиц по пункту с) части (1) ст. 86 ТК РМ будет признано незаконным.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников работодатель обязан учитывать требования ст. 183 ТК РМ

Согласно части (1) ст. 183 ТК РМ в случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда.

Нарушение этот принципа влечет признание увольнения по п. с) части (1) ст. 83 ТК РМ незаконным.

Например, Т., работавший инженером-электриком I катего-

рии, был уволен по сокращению штата. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением, ссылаясь на нарушение его преимущественного права на оставление на работе. Суд Рышкань мун. Кишинев рассмотрел иск Т., и, установив, что в нарушение части (1) ст. 183 ТК РМ на работе были оставлены менее квалифицированные, чем Т., работники инженеры-электрики, не имеющие категории, удовлетворил иск Т.

Определив работников, подлежащих увольнению, работодатель приказом (решением, распоряжением, постановлением) извещает под расписку работников, подлежащих увольнению, о предстоящем через 2 месяца увольнении. Одновременно работодатель в письменной форме предлагает работнику перевод на другую должность (другое рабочее место) на данном предприятии. Работодатель обязан информировать агентство занятости населения за 2 месяца до увольнения работника. Если нет возможности перевести работника с его согласия на другую должность (другое рабочее место) на данном предприятии из-за отсутствия вакантных должностей (рабочих мест) на данном предприятии, либо если работник отказался от перевода, работник, должность которого сокращена, подлежит увольнению через 2 месяца после его извещения об увольнении. Если работник является членом профсоюза, работодатель обязан получить письменное согласие профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия на увольнение работника.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников –

членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), d), e), g) и h) части (1) статьи 86, допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

Согласно части (2) ст. 87 ТК РМ увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

Согласно части (3) ст. 87 ТК РМ руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Согласно части (4) ст. 87 ТК РМ профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1) – (3), обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения о своем согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.

Определенные особенности имеет увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предприятия в случае реорганизации предприятий путем слияния.

При слиянии (объединении), когда вместо двух или более

предприятий создается одно предприятие, сокращение численности или штата работников нового предприятия неизбежно. Естественно, что в новом предприятии, созданном на основе 2-х или 3-х предприятий, будет только один руководитель, только один главный бухгалтер и т.д.

На практике нередко возникает вопрос, когда проводить сокращение штата: - до создания нового предприятия, созданного на базе 2-х и более предприятий, или после его создания. Отдельные авторы утверждают, что сокращение штата должно производиться до создания нового предприятия, что в трудовые книжки работников, которые продолжают трудовую деятельность на вновь созданном предприятии, вносятся запись о факте реорганизации. Они также утверждают, что в процессе реорганизации издается приказ о предстоящей реорганизации с оповещением всех работников под расписку, а при необходимости издается приказ с уведомлением работников, которые попадают под сокращение численности и штата работников на предприятиях, участвующих в реорганизации. [2] Данное утверждение не бесспорно. Согласно части (1) ст. 70 Гражданского кодекса Республики Молдова, далее - (ГК РМ) от 06.06.2002 года № 1107-XV при слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом. [3]

В соответствии с частью (3) ст. 64 ТК РМ при реорганизации или смене собственника предприятия к правопреемнику переходят все существующие на момент реорганизации или смены собственника права и обязанности, вытекающие из коллективного и индивидуальных трудовых дого-

воров. Увольнение работников в этих случаях допускается только при условии сокращения численности или штата работников предприятия.

При реорганизации предприятия работники, отказавшиеся продолжать работу в связи с реорганизацией предприятия, подлежат увольнению по п. v) части (1) ст. 86 ТК РМ. Работники, желающие продолжать работу, должны быть по прямому смыслу части (3) ст. 64 ТК РМ переведены во вновь созданное предприятие. Такой перевод, по нашему мнению, должен быть произведен путем увольнения из реорганизуемых предприятий в порядке перевода во вновь созданное предприятие, а затем путем их приема на работу во вновь созданное предприятие по переводу из реорганизованного предприятия. Полагаем уместным применить в этом случае по аналогии п. n) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Во вновь созданном предприятии после его регистрации в Государственной регистрационной палате составляется и утверждается новое штатное расписание.

После этого производится сокращение определенных штатных единиц и осуществляется процесс увольнения в соответствии со ст. ст. 86, 87, 88, 183, 184, 186, 251, 257, 388 ТК РМ.

В обоснование данной, конечно же, небесспорной, точки зрения приведем следующие аргументы.

1. Работник одного предприятия может стать работником другого предприятия только после увольнения с одного предприятия и приема на работу в другое предприятие, что оформляется соответствующими записями в трудовых книжках.

Только в случае реорганизации путем преобразования в трудовых книжках работников про-

изводится запись: «Предприятие такое-то с «__»__«__» года преобразовано в предприятие такое-то».

2. Реорганизация не является основанием для увольнения, процесс реорганизации путем слияния предприятий длится около 4 месяцев. Всё это время предприятия, подлежащие слиянию, работают в нормальном режиме. И лишь после создания нового предприятия появляются лишние штатные единицы.

Получив предварительное письменное согласие профсоюзного органа, работодатель издает приказ (распоряжение, решение, постановление) об увольнении работника.

Согласно ст. 257 ТК РМ увольнение работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается только с письменного согласия территориального агентства занятости населения с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных ТК РМ.

Уволенный работник вправе обжаловать свое увольнение в суд первой инстанции по месту нахождения организации или её органа управления согласно части (2) ст. 38 ГПК РМ.

Согласно части (2) ст. 39 ГПК РМ иск к юридическому лицу или иной организации может быть предъявлен также в судебную инстанцию по месту нахождения их имущества.

Согласно части (3) 39 ГПК РМ иск, вытекающий из деятельности филиала или представительства юридического лица или иной организации, может быть предъявлен также в судебную инстанцию по месту нахождения филиала или представительства.

Иск следует предъявить с учетом 3-месячного срока исковой



давности, установленного пунктом а) части (1) ст. 355 ТК РМ.

Согласно ст. 353 ТК РМ работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных статьей 348, в том числе для обжалования судебных решений (определений) по данным спорам и конфликтам, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Согласно ст. 82 ГПК РМ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. [4]

Согласно ст. 90 ГПК РМ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся:

а) суммы, подлежащие выплате свидетелям, переводчику, экспертам и специалистам;

б) расходы по производству осмотра на месте;

в) расходы по извещению и вызову сторон в суд;

г) расходы по проезду и проживанию, понесенные сторонами и другими участниками процесса в связи с явкой в судебную инстанцию;

д) расходы по оплате услуг переводчика, понесенные иностранными гражданами и лицами без гражданства, если международными договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова, не предусмотрено иное;

е) расходы по розыску ответчика;

ж) расходы по производству экспертизы;

з) расходы по исполнению судебных актов;

и) расходы по предоставлению юридической помощи;

й) расходы по объявлению не состоятельности;

к) возмещения за потерю рабочего времени;

л) прочие необходимые расходы, понесенные судебной инстанцией и участниками процесса.

Согласно части (1) ст. 94 ГПК РМ, если вышестоящая судебная инстанция, не возвращая дело на новое рассмотрение, изменила обжалуемое решение или вынесла новое решение, то она вправе соответственно изменить распределение судебных расходов.

ГПК РМ (пункт а) части (1) ст. 85 ГПК РМ) освобождает работников – истцов по искам, вытекающим из трудовых отношений, от уплаты государственной пошлины, но не освобождает их от уплаты издержек, связанных с рассмотрением дела. Однако ст. 353 ТК РМ освобождает их от оплаты издержек, связанных с рассмотрением дела.

Согласно части (3) ст. 6 закона РМ «О законодательных актах» № 780-XV от 27.12.2001 года в случае противоречия между нормой общего законодательного акта и нормой специального законодательного акта, имеющих равную юридическую силу, применяется норма специального законодательного акта. [5]

Следовательно, работник должен быть освобожден от уплаты издержек, связанных с рассмотрением дела.

И в случае отказа в удовлетворении иска судебные расходы, в том числе и издержки, связанные с рассмотрением дела, не могут быть взысканы с работника. В данном случае следует применить часть (2) ст. 98 ГПК РМ, согласно которой при отклонении иска издержки, понесенные судебной инстанцией в связи с рассмотрением дела, а также государственная пошлина взыски-

ваются в бюджет с истца, если он не освобожден от уплаты судебных расходов.

По нашему мнению, ст. 90 ГПК РМ следует дополнить частью (2), дублирующей текст ст. 353 ТК РМ.

Согласно части (4) ст. 355 ТК РМ судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

При рассмотрении исков о восстановлении на работе суды обязаны руководствоваться не частью (1) ст. 118 ГПК РМ, согласно которой истец обязан доказать обоснованность своих исковых требований, а частью (2) ст. 89 ТК РМ, согласно которой при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника.

При рассмотрении исков работников, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, суды должны истребовать штатные расписания до и после увольнения, приказы об увольнении, изданные в период со дня извещения об увольнении до дня издания приказа об увольнении истца. Если в этот период в связи с увольнением других работников появились вакантные места, но работодатель не принял меры к переводу работника с его согласия на освободившееся рабочее место, увольнение будет признано незаконным. Увольнение должно быть признано незаконным и в случае, если работодатель не представил документы, подтверждающие законность

увольнения (приказы об увольнении, протокол заседания профсоюзного органа, подтверждающий предварительное письменное согласие на увольнение и др.).

В случае нарушения части (2) ст. 86 ТК РМ, - увольнения работника в период медицинского или ежегодного оплачиваемого отпуска, одни судебные инстанции признают такие увольнения незаконными только по этому основанию. Другие судебные инстанции в таких случаях признают увольнения законными, но переносят даты увольнений с оплатой средней заработной платы за период со дня увольнения по день окончания отпуска.

По нашему мнению, нарушение части (2) ст. 86 ТК РМ должно влечь признание такого увольнения незаконным. И следует издать соответствующее постановление Пленума Высшей судебной палаты или внести соответствующее дополнение в постановление Пленума Высшей судебной палаты № 12 от 3 октября 2005 года «О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора». [6]

В случае признания увольнения незаконным наступают последствия, предусмотренные частью (1) ст. 89 и ст. 90 ТК РМ.

Работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию, помимо сумм, указанных в части (2), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

При определении размера причитающейся работнику средней заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе судебные инстанции производят зачет средней месячной заработной платы, выплаченной работнику в соответствии с частью (1) ст. 186 ТК РМ (выходное пособие и сохраняемый средний заработок за 2-й и 3-й месяцы трудоустройства), поскольку за этот период вынужденного отсутствия на работе работнику была выплачена средняя заработная плата.

На практике иногда встречаются ситуации, когда уволенный в связи с сокращением численности или штата работников предприятия работник в период вынужденного отсутствия на работе работал на другом предприятии. В таких случаях одни судебные инстанции производят зачет полученной на другом предприятии заработной платы, а другие не производят.

По нашему мнению, зачет заработной платы, полученной работником на другом предприятии, не должен производиться, т.к. законом такой зачет не предусмотрен. Кроме того, такой зачет частично освобождает работодателя от ответственности за

незаконное увольнение, что противоречит общепринятой юридической практике.

Недопустим, по нашему мнению, и зачет пособия по безработице, полученного работником в период рассмотрения трудового спора, в случае восстановления его на работе и взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного отсутствия на работе. Если за один и тот же период времени работнику выплачено и пособие по безработице агентством занятости населения, и средний заработок работодателем на основании решения суда, то пособие по безработице может быть взыскано по иску агентства занятости населения как неосновательное обогащение.

Библиография

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. Тостоган П. Реорганизация предприятия: юридические, бухгалтерские и налоговые аспекты», Кишинэу, Contabilitate și audit, № 11, 2011, стр. 21
3. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
4. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.
5. Официальный монитор РМ № 36-38 от 14.03.2002 г.
6. Трудовые книжки. Комментарий к законодательству, справочное пособие. Научные редакторы Сосна Б.И., Сосна А.Б., Мыца О.Д., Кишинев, 2012, стр. 392.