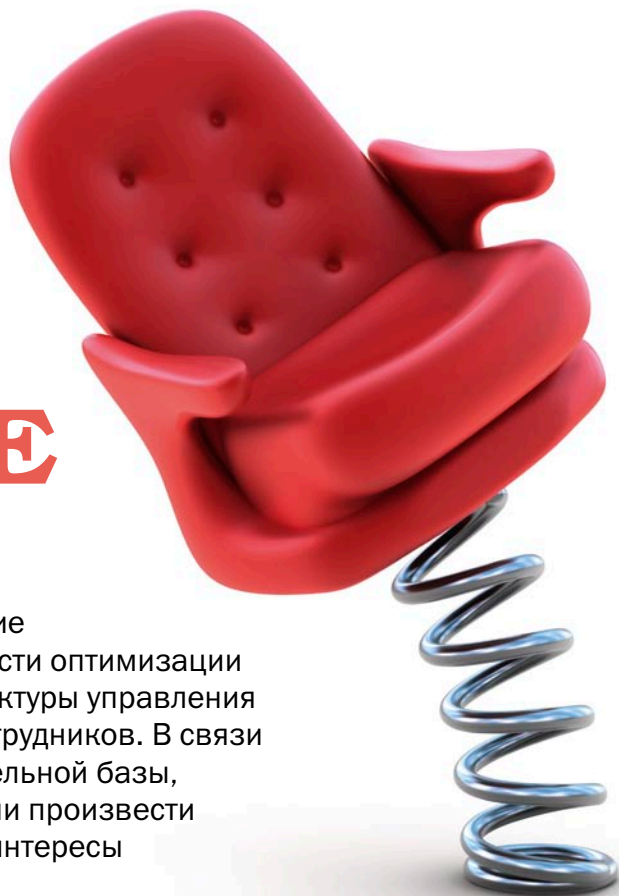


Актуальная тема: УВОЛЬНЕНИЕ



В непростой ситуации, сложившейся в Украине, многие фармацевтические компании приходят к необходимости оптимизации затрат. Одним из вариантов является изменение структуры управления компанией, что зачастую приводит к увольнениям сотрудников. В связи с этим становится актуальным понимание законодательной базы, которая, с одной стороны, дает возможность компании произвести увольнение, с другой — соблюсти права и законные интересы сотрудников

По опыту работы с фармацевтическими компаниями можно сказать, что реальные причины увольнений зачастую существенно отличаются от их формального выражения. Поэтому правильно определенная причина увольнения на начальном этапе позволит избежать многих ошибок в дальнейшем. Сам факт увольнения является следствием определенных обстоятельств.

Наиболее распространенными причинами увольнения являются:

• **Оптимизация производства**

В условиях сложной политической и экономической ситуации объемы потребления определенных групп товаров сокращаются, соответственно снижаются и объемы производства. Результатами этого являются ликвидация структурных подразделений предприятия, а также увольнение либо перевод сотрудников на другое место работы.

• **Непрофессионализм сотрудника**

Каждый работодатель желает иметь в своем штате специалистов, справляющихся с порученным объемом работ. Для определения профессионального уровня сотрудников проводятся аттестации.

• **Личностный фактор**

Руководителю все же свойственно субъективное отношение к сотрудникам. При предвзятом отношении работодатель может необоснованно нагружать работника большим объемом работы и всячески усложнять его жизнь.

• **Нарушение трудовой дисциплины**

На каждом предприятии существует определенный график работы, который нужно соблюдать. Также в законодательстве закреплены требования в отношении недопустимости нарушения трудовой дисциплины и появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии.

Увольнение может быть инициативой работодателя или желанием самого сотрудника, но главное — соблюдать нормы законодательства, регулирующего эти вопросы. Действующий нормативный акт — это Кодекс законов о труде Украины (далее — КЗоТ). Процесс увольнения сотрудников независимо от причин увольнения должен соответствовать нормам трудового законодательства.

Наиболее распространенные основания для увольнения сотрудников:

• **сокращение штата сотрудников** (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ) — в связи с изменениями в организации производства и труда, ликвидацией, реорганизацией, банкротством или перепрофилированием предприятия допускается расторжение трудовых договоров (увольнение) с сотрудниками по инициативе работодателя;

• **нарушение трудовой дисциплины** (п. 3, 4, 7 ч. 1 ст. 40 КЗоТ) — в эту группу включены: 1) систематическое невыполнение сотрудником без уважительных причин обязанностей, которые возложены на него трудовым соглашением либо правилами трудового распорядка; 2) прогул (отсутствие на рабочем месте больше трех часов в течение рабочего дня); 3) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения;

• **несоответствие работника занимаемой должности** (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗоТ) — при недостатке квалификации, необходимого объема знаний, неудовлетворительном состоянии здоровья работодатель на основании результатов аттестации сотрудников либо с учетом данных медицинского обследования имеет право уволить такого сотрудника, если для него нет подходящей должности на этом предприятии.

СОКРАЩЕНИЕ: ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ И СОТРУДНИКУ

Сокращение штата сотрудников регламентирует п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ. Этой статьей предусматривается расторжение трудовых до-

говоров (увольнение) с сотрудниками по инициативе работодателя в связи с изменениями в организации производства и труда.

Процесс сокращения штата на предприятии начинается с определения категорий работников, которые в дальнейшем будут уволены. При формировании списка сотрудников на увольнение учитываются различные факторы: опыт работы, квалификация, продуктивность труда и т.п. Прежде всего под сокращение попадают те, кто имеет более низкую квалификацию и опыт работы. Однако следует учитывать категории работников, которые имеют право на сохранение должности. К ним относятся:

- сотрудники, в семье которых насчитывается два иждивенца и более;
- лица, в семье которых нет других кормильцев;
- работники, имеющие длительный непрерывный стаж работы на предприятии;
- участники боевых действий, инвалиды войны;
- авторы изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений;
- сотрудники, которые на предприятии получили трудовую инвалидность или профессиональное заболевание (ст. 42 КЗоТ).

Кроме того, согласно ст. 184 КЗоТ особый статус имеют беременные и женщины с ребенком в возрасте до 3 лет, а также одинокие матери (ребенок в возрасте до 14 лет). В соответствии с законодательством подобную категорию работников увольнять запрещено. Также согласно требованиям ст. 40 КЗоТ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания сотрудника в отпуске.

Когда список работников, которые попадают под сокращение, сформирован, их необходимо за два календарных месяца уведомить о грядущем увольнении. После истечения двух месяцев с момента ознакомления с уведомлением об увольнении сотрудник может быть уволен, а работодатель обязан предоставить ему необходимые документы и выплатить компенсацию.

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ?

При оптимизации производства работодатели часто вынуждены изменять существующие условия труда для работников. К ним относятся: изменение режима

работы, формы и оплаты труда, перевод на другое место работы и т.п. О грядущем изменении этих условий труда работодатель должен письменно уведомить сотрудника не позднее двух месяцев до введения подобных изменений. Если работодатель за два месяца предупредил сотрудника об изменении существенных условий труда, то по истечении этого срока при отказе сотрудника от подобных изменений работодатель имеет право его уволить. Такое увольнение осуществляется согласно п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗоТ Украины и не считается увольнением по инициативе работодателя.



Если все-таки увольнения не избежать, работодатель должен знать и выполнить важные формальности во избежание нарушения прав сотрудника. Согласно ст. 47, 116 КЗоТ работодатель обязан в день увольнения выдать сотруднику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести расчет

С РАБОТОДАТЕЛЕМ «ШУТКИ ПЛОХИ»

В большинстве случаев работник не согласен с увольнением и вступает в конфликт с работодателем. Подобные конфликты в результате заканчиваются судебными исками и долговременными тяжбами, которые требуют значительных затрат времени и финансов. Стоит учесть, что подобные ситуации оправданы только в том случае, когда сотрудник уверен, что уволили его незаконно с нарушением норм трудового права. Поэтому перед тем как вступить в противостояние с работодателем, уволенному работнику рекомендуется посоветоваться со специалистом для юридической оценки ситуации.

МОГУТ ЛИ СТОРОНЫ ДОГОВОРИТЬСЯ?

Увольнение, бесспорно, очень неприятная ситуация, но даже в таком случае с работодателем всегда можно договориться об условиях увольнения. Так, в трудовом законодательстве существует пункт «увольнение по соглашению сторон». В подобной ситуации стороны всегда могут достичь соглашения по поводу условий увольнения, в частности о дате увольнения, размере компенсации и других условиях в рамках трудового законодательства. В случае достижения соглашения в трудовой книжке сотрудника будет записано «Уволен по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗоТ)».

ВАЖНЫЕ ФОРМАЛЬНОСТИ

Если все-таки увольнения не избежать, работодатель должен знать и выполнить важные формальности во избежание нарушения прав сотрудника. Согласно ст. 47, 116 КЗоТ работодатель обязан в день увольнения выдать сотруднику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести расчет. Если увольнение осуществляется по инициативе работодателя, то дополнительно необходимо выдать копию приказа об увольнении. Из практики сотрудничества с фармацевтическими компаниями и их представительствами в Украине отметим, что именно несоблюдение подобных формальностей работодателем является распространенной причиной обращения уволенных сотрудников в судебные инстанции для защиты своих прав.

В данной статье мы описали особенности типичных ситуаций увольнения. Но стоит заметить, что каждая ситуация уникальна и требует индивидуального подхода. Поэтому специалисты ЮФ «Гелон» советуют обращаться к профессиональным юристам, которые специализируются в сфере трудового права.

**Надежда Полховская, Виолетта Топчий,
Юридическая фирма «Гелон»**