

ТРУДОВОЕ ПРАВО

К ВОПРОСУ О КРИТЕРИЯХ МАССОВОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

С. А. Дубицкая – преподаватель кафедры гражданского права Омского юридического института

В Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости) впервые было затронуто такое понятие, как «массовое высвобождение»¹. Учитывая, что именно на 90-е годы постсоветской России пришелся пик массовых увольнений работников, когда вследствие падения производства в период экономического кризиса, изменения форм собственности, начавшейся структурной перестройки производства тысячи предприятий были ликвидированы, существенно сократили численность либо штат работников, законодательное закрепление вышеуказанного термина было весьма актуальным².

Однако законодатель, связывавший с понятием «массовое высвобождение» определенные правовые последствия, не раскрывал его содержание. Данный пробел в законодательстве был восполнен постановлением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99, утвердившим «Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (далее – Положение)³, путем установления соответствующих критериев, характеризующих массо-

вое высвобождение. В соответствии с данным Положением основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним, в частности, относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

– 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

– 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

– 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 % от общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

¹ Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Парягина О. А. Массовое увольнение работников // Трудовое право. 2007. № 2. С. 82–90.

³ Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

В настоящий момент основными актами, регламентирующими вопросы массового высвобождения, имеющие острую актуальность в период финансового кризиса, остаются Закон о занятости и уже несколько устаревшее для современных реалий вышеуказанное Положение. Большая роль в регулировании массового высвобождения принадлежит актам социального партнерства, особенно коллективным договорам. Вступивший в 2002 г в силу Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) изменил порядок установления критериев массового высвобождения. Теперь в соответствии со ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения работников определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях⁴. Тем самым принимается во внимание отраслевая специфика организации труда, состояние рынка труда в регионе. Например, по данным Федерации омских профсоюзов, в действующем территориально-отраслевом соглашении по лесному хозяйству Омской области на 2007–2009 гг. установлено, что увольнение будет носить массовый характер при следующих условиях:

а) ликвидация организации с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников:

– в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;

– в количестве 60 и более человек в течение 60 дней;

– в количестве 100 и более человек в течение 90 дней.

Следует отметить, что до решения вопроса о критериях массового высвобождения работников в отраслевых и (или) территориальных соглашениях применяются критерии массового высвобождения, установленные вышеуказанным Положением. Коллективные договоры организаций могут содержать критерии массового высвобождения, улучшающие положение работников и отражающие особенности организации, что особенно актуально для организаций – субъектов малого предпринимательства (понятие и виды субъектов малого предпринимательства определены в ст. 3 Федерального закона от 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации»⁵).

В соответствии с п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «работодатель в целях эффективной

экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения»⁶. Необходимость сокращать затраты на содержание персонала в период финансового кризиса вызвано у работодателя вполне объективной причиной – сохранить предприятие действующим, работоспособным⁷. Так, ограниченность финансовых ресурсов, высокая подверженность воздействию внешних факторов в субъектах малого предпринимательства вынуждают работодателя оперативно «маневрировать» трудовыми ресурсами⁸, используя, в частности, процедуру сокращения численности или штата работающих. Проблема состоит в том, что в соответствии с подп. «б» п. 1 Положения критерии массового высвобождения при проведении процедуры сокращения численности или штата работников предусмотрены только для предприятий, имеющих численность работников не менее 50 человек. Получается, что установленные законодателем критерии ставят в неравное положение работников, занятых у работодателей – субъектов малого предпринимательства, по сравнению с работниками более крупных предприятий, которые оказываются в более защищенном положении.

Конечно же, с установлением критериев законодатель связывает прежде всего наличие определенных обязательств у работодателей, в частности обязанность предоставления органам службы занятости и профсоюзным органам информации, необходимой для предотвращения негативных последствий массового высвобождения. При этом законодатель не дифференцирует уровень и объем гарантий для граждан в зависимости от того, имеет ли место единоличное высвобождение или массовое. Но именно на основании поданной работодателем информации решением органа местного самоуправления по предложению службы занятости и профсоюзных органов может быть приостановлено на срок до шести месяцев решение работодателя о массовом высвобождении. С учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, это позволит работникам предприятий с численностью более 50 человек иметь возможность еще определенное время получать заработную плату, а при увольнении – реализовать свое право на выходное пособие в соответствии с нормой ст. 179 ТК РФ, т. к. работодатель, известив о массовом сокращении соответ-

⁴ См.: *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации* / отв. ред. Ю. П. Орловский. 4-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2007.

⁵ Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Там же.

⁷ См.: *Парягина О. А.* Массовое увольнение работников.

⁸ См.: *Костян И. А.* Сокращение в условиях финансового кризиса // *Трудовое право*. 2008. № 12. С. 18–25.

ствующие органы, не «рискнет» ограничить работников в их законных правах. А вот увольнение большей части работающих в установленный период работодателем – субъектом малого предпринимательства с численностью работающих менее 50 человек не может быть расценено как массовое, т. к. по своему количественному значению с учетом действующего законодательства не обладает таким признаком. Отсутствие законодательных критериев

массового высвобождения в конечном итоге ведет к грубейшему нарушению трудовых прав работников малочисленных предприятий работодателем, зачастую скрывающим истинные причины увольнения работников.

Решение данной проблемы должно заключаться в закреплении четких законодательных критериев массового высвобождения работников работодателями – субъектами малого предпринимательства.