

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

К вопросу об обязанности работодателя предлагать работнику другую имеющуюся работу при процедуре сокращения численности (штата)

Научный руководитель – Зорина Ольга Олеговна

Гогина Евгения Геннадьевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: eugeniagogina@yandex.ru

Обязанность работодателя по предложению работнику другой имеющейся работы (как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, является гарантией, предусмотренной ч. 1 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — «ТК РФ»), для работников, трудовой договор с которыми подлежит расторжению в результате проведения мероприятий по сокращению численности (штата). Выступая одним из механизмов реализации задачи трудового права по достижению оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, гарантия «альтернативного трудоустройства» у того же работодателя при сокращении численности (штата) работников призвана обеспечить разумный баланс между управленческой автономией работодателя, действующего в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта и участника гражданского оборота, в вопросах изменения организационной структуры и необходимостью повышенной защиты работника как экономически более слабой стороны трудового правоотношения, для которой расторжение трудового договора по сокращению численности (штата) сопряжено с риском утраты основного источника средств к существованию и иными неблагоприятными последствиями. В то же время практика применения рассматриваемой гарантии выявляет целый комплекс проблем, связанных как с определением объёма соответствующей обязанности работодателя, так и с порядком её надлежащего исполнения.

Во-первых, к числу законодательно установленных критериев, определяющих допустимость предложения работнику иной работы при сокращении численности (штата), относятся соответствие такой работы квалификации работника, а также возможность её выполнения с учётом состояния его здоровья. Буквальное толкование ч. 1 ст. 180 и ч. 3 ст. 81 ТК РФ позволяет заключить, что законодатель не возлагает на работодателя обязанность принимать во внимание деловые качества работника, несмотря на то что «квалификация» и «деловые качества» представляют собой различные правовые категории, имеют самостоятельное содержание и не являются тождественными. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Под деловыми качествами согласно абз. 6 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» понимаются способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определённой профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определённого уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Как справедливо отмечает Н.В. Новикова, представляется, что понятие квалификации должно раскрываться

через слово «готовность» к выполнению работы, а деловые качества — через слово «способность». Готовность является результатом полученного образования и практического опыта работы, а способность зависит от личностных качеств человека [2; 37].

Следует полагать, что при предложении работнику иной имеющейся работы необходимо учитывать не только его квалификацию, но и деловые качества (не ограничиваясь указанным в ч. 3 ст. 81 ТК РФ состоянием здоровья), поскольку именно такой подход соответствует целевому назначению гарантии, закреплённой в части 1 статьи 180 ТК РФ, сущность которой заключается не в «механическом» перечислении вакансий, формально соотносимых с квалификацией работника, а в обеспечении реальной возможности сохранения трудовых отношений посредством перевода на иную работу, которую работник действительно способен выполнять. Именно обращение к деловым качествам работника позволяет работодателю точнее определить, способен ли работник выполнять соответствующую трудовую функцию, и способствует наиболее полной реализации гарантии «альтернативного трудоустройства» как механизма сохранения занятости.

Во-вторых, сложность реализации гарантии «альтернативного трудоустройства» у того же работодателя при сокращении численности (штата) заключается в том, что в силу объективных причин работодатель не всегда располагает полной и исчерпывающей информацией о квалификации работника. Такая ситуация возможна, в частности, когда работник обладает образованием, специальной подготовкой, дополнительной квалификацией или опытом работы, которые не соотносятся с занимаемой им должностью, подлежащей сокращению, однако имеют непосредственное значение для замещения иной вакантной должности, имеющейся у работодателя. Между тем, возлагая на работодателя обязанность учитывать квалификацию работника при предложении ему другой имеющейся работы, трудовое законодательство не предусматривает специального механизма, посредством которого работодатель мог бы достоверно и своевременно установить наличие у работника такой квалификации. В связи с этим представляется, что одним из допустимых способов надлежащей реализации соответствующей обязанности могло бы выступать включение в уведомление о предстоящем сокращении указания на необходимость представления работником документов, подтверждающих имеющуюся у него квалификацию, если такая квалификация может иметь значение для решения вопроса о предложении ему подходящих вакансий. Подобный подход, с одной стороны, позволил бы работодателю получить сведения, необходимые для добросовестного исполнения обязанности, возложенной на него законом, а с другой — создавал бы для работника дополнительную возможность подтвердить наличие у него квалификации, которая может быть релевантна для замещения иных имеющихся у работодателя должностей.

В-третьих, практическая проблема при реализации обязанности по предложению работнику другой имеющейся работы состоит в том, что в случае появления у работодателя альтернативной работы до прекращения трудового договора с работником, она должна быть предложена работнику, то есть предложение должно иметь место на протяжении всего срока предупреждения, вплоть до дня увольнения (Определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2016 № 2703-О; Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 № 50-КГ12-3) [1; 18]. Вместе с тем действующее законодательство не устанавливает срок, в течение которого работник должен принять решение относительно предложенной вакансии и уведомить о своём решении работодателя. В результате, сохраняя реальную возможность перевода сокращаемого работника на вакантную должность, работодатель оказывается «скован» в реализации кадровой политики, поскольку трудоустройство на такие вакантные должности иных работников сопряжено с риском ненадлежащего исполнения обязанности по предложению подходящей работы и последующем восстановлении

работника по решению суда.

Тем не менее, сохранение такой модели без каких-либо временных ориентиров не может быть признано полностью сбалансированным, поскольку чрезмерная неопределённость в вопросе о сроке ответа работника приводит к несоразмерному обременению работодателя и затрудняет нормальное осуществление им кадровой политики. В этой связи представляется обоснованным допустить возможность установления работодателем в письменном предложении вакансии либо в уведомлении о предстоящем сокращении определённого срока, в течение которого работник должен сообщить о своём согласии или отказе от соответствующей должности. Такой срок, однако, не должен быть произвольным: он должен отвечать требованиям разумности, быть достаточным для осознанного принятия работником решения и применяться единообразно ко всем предлагаемым вакансиям. Подобное решение позволило бы, с одной стороны, сохранить саму гарантию предложения работнику другой имеющейся работы, а с другой — устранить избыточную неопределённость в положении работодателя, обеспечив ему возможность по истечении установленного срока принимать дальнейшие управленческие решения в отношении незамещённой вакансии.

Проведённый анализ показывает, что гарантия предложения работнику другой имеющейся работы при сокращении численности (штата) представляет собой значимую гарантию сохранения занятости, однако действующее правовое регулирование не лишено существенных пробелов, связанных как с определением критериев «подходящей работы», так и с механизмом реализации данной обязанности. В связи с этим, дальнейшее развитие правового регулирования в данной сфере должно быть ориентировано на устранение существующей неопределённости и формирование более чёткого механизма исполнения работодателем соответствующей обязанности.

Источники и литература

- 1) Зорина О. О. Альтернативное трудоустройство при прекращении трудового договора: обязанности работодателя // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 17–20.
- 2) Новикова Н. В. Квалификация работника: понятие, значение для трудовых отношений, независимая оценка // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 36–39.