

## 10 вопросов юристу по сокращению персонала в Казахстане

Сокращение персонала является той мерой, на которую работодатели вынуждены идти в кризис. Порядок сокращения штата или численности работников строго регламентирован Трудовым кодексом РК, поэтому любые нарушения вместо решения проблемы могут создать новые. Читайте далее, как правомерно сократить персонал с наименьшими рисками для работодателя.

1. Имеет ли право работодатель сократить персонал? .....	1
2. В каких случаях допускается сокращение персонала? .....	2
3. Какие виды сокращения персонала бывают? .....	2
4. Когда сокращение считается массовым? .....	2
5. Какова процедура увольнения по сокращению штата? .....	2
6. Какие дополнительные действия должны быть осуществлены? .....	4
7. Какие постпроцедуры необходимо провести работодателю? .....	4
8. Кого и в каких случаях нельзя сократить? .....	4
9. Какие потенциальные риски при сокращении несет организация? .....	5
10. Как минимизировать риски? .....	6

### 1. Имеет ли право работодатель сократить персонал?

Работодатель, будучи субъектом частного предпринимательства, вправе:

- осуществлять свои гражданские права своей волей и в своём интересе;
- по своему усмотрению распоряжаться принадлежащими ему гражданскими правами;
- обладает свободой предпринимательской деятельности под защитой и поддержкой государства.

Не допускается незаконное вмешательство государства в дела субъектов предпринимательства.

## 2. В каких случаях допускается сокращение персонала?

Трудовой кодекс не требует от работодателя обосновывать своё решение о сокращении работников, которое он свободен принять в рамках свободы предпринимательской деятельности. Тем не менее, на практике считается, что сокращение численности и штата работников относится к законодательно допустимой реорганизации работодателя и, как правило, направлено на улучшение работы организации. Сокращение численности (штата) возможно как при фактическом сокращении объёма работ, так и при проведении различных технических и организационных мероприятий, позволяющих сократить численность работников, хотя объём работ может остаться прежним или увеличиваться.

Несмотря на отсутствие прямой юридической обязанности обосновывать решение о сокращении, на практике рекомендуется приводить в документах о сокращении его обоснование (прежде всего, с точки зрения экономических и производственных потребностей). В случае спора это будет дополнительным аргументом в пользу действительности, а не фиктивного или дискриминационного характера сокращения.

## 3. Какие виды сокращения персонала бывают?

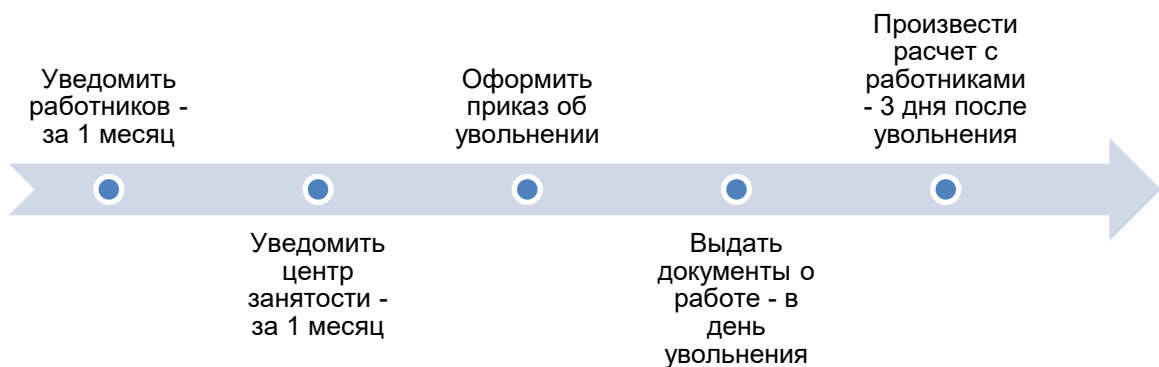
Казахстанское законодательство не предусматривает какие-либо виды сокращения и их квалификационные признаки. Однако на практике может идти речь о сокращении конкретных должностей (**сокращение штата**) или уменьшении количества работников, занимающих одинаковые должности (**сокращение численности работников**).

## 4. Когда сокращение считается массовым?

Законодательство не устанавливает критериев массовости сокращения. Тем не менее, в зависимости от количества сокращаемых работников теоретически можно обозначить единичный или массовый характер; по мнению профильного министерства, одновременная потеря работы в связи с сокращением штата или численности работников более чем 3 работниками будет носить массовый характер.

## 5. Какова процедура увольнения по сокращению штата?

При прекращении трудовых отношений с работниками по инициативе работодателя в связи с сокращением штата потребуется предпринять следующие действия:



- уведомить работников о сокращении штата и прекращении в этой связи трудовых отношений с ними не менее чем за 1 месяц (если более длительный срок не предусмотрен трудовыми договорами и/или коллективным договором, при его наличии в организации работодателя) до предполагаемой даты прекращения трудовых отношений, при этом с письменного согласия работников расторжение трудовых договоров может быть произведено до истечения указанного срока предупреждения;
- предоставить центру занятости населения по месту нахождения работодателя (письменно или посредством государственного интернет-ресурса "[Биржа труда](#)") информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с сокращением штата (количество, категории, должности (профессии, специальности), квалификация и размер оплаты труда работников, а также сроки, в течение которых будут прекращены трудовые отношения с работниками) не позднее чем за 1 месяц до предполагаемой даты прекращения трудовых отношений с работниками;
- произвести полный расчет с работниками не позднее 3 рабочих дней с момента прекращения трудовых отношений (а именно выплатить работникам заработную плату за фактически отработанное время (включая все переработки в связи с привлечением к сверхурочной работе, работе в праздничные и/или выходные дни, в ночное время и т.п.); компенсацию в связи с потерей работы в размере средней месячной заработной платы; компенсацию за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого трудового отпуска (как основного, так и дополнительного), если таковые имеются; иные выплаты, если таковые предусмотрены внутренними положениями работодателя и/или трудовыми договорами с работниками);
- издать акт работодателя (приказ), в котором должно быть указано основание прекращения трудового договора соответствии с Трудовым [кодексом](#) (сокращение численности и/или штата работников – [пп. 2](#) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса); копия приказа вручается или направляется работнику (заказным ценным письмом с описью вложения и почтовым уведомлением о доставке) в срок 3 рабочих дня со дня его издания;
- в день прекращения трудового договора выдать работнику документ, подтверждающий его трудовую деятельность; по требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение 5 рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные Трудовым кодексом.

## 6. Какие дополнительные действия должны быть осуществлены?

В зависимости от категорий работников, их должностных обязанностей и иных обстоятельств могут потребоваться дополнительные действия, включая, но не ограничиваясь следующими:

- если с работниками заключены договоры о полной материальной ответственности, договоры обучения, а также договоры займа и другие договоры, согласно которым предполагается возврат работниками каких-либо материальных ценностей работодателю, заблаговременно (до момента прекращения трудовых отношений) определить, имеются ли у работодателя материальные претензии к работникам (например, неисполненные работниками обязательства по договорам обучения в части срока отработки после пройденного обучения, непогашенные задолженности перед работодателем по предоставленным работникам авансовым выплатам и/или ущербу, причиненному работодателю действиями работников, и пр.); при наличии материальных претензий вступить в переговоры с работниками касательно добровольного погашения имеющихся задолженностей и возмещения причиненного ущерба; организовать передачу (возврат) работниками находящегося у них во владении имущества, принадлежащего работодателю;
- отозвать выданные работникам доверенности на представление интересов работодателя в государственных организациях и учреждениях, а также перед любыми другими юридическими и физическими лицами (поскольку такие доверенности не утрачивают юридическую силу автоматически при прекращении трудовых отношений с работниками);
- организовать прием-передачу документов, специальных печатей работодателя, если таковые имеются, электронных ключей и пр.

## 7. Какие постпроцедуры необходимо провести работодателю?

С момента расторжения трудовых договоров с работниками необходимо немедленно внести изменения в штатное расписание работодателя для фиксации факта исключения должностей (позиций) работников из штата организации. Кроме того, необходимо не допустить табелирования работников после расторжения с ними трудовых договоров.

## 8. Кого и в каких случаях нельзя сократить?

Работодатель не имеет право сократить работников в следующих случаях:

- если работник предоставил работодателю справку о беременности, либо имеет детей в возрасте до 3 лет, либо является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – в этом случае следует выбрать иное основание для прекращения трудовых отношений, например, соглашение сторон;

- без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей руководства и коллектива работников работодателя, если работникам осталось менее 2 лет до достижения установленным законодательством РК пенсионного возраста, то есть применить данное основание прекращения трудовых отношений можно будет только после создания указанной комиссии и принятия ею решения, одобряющего сокращение должности соответствующего работника;
- без наличия мотивированного мнения профсоюзного органа, если работники занимают должности в выборных профсоюзных органах без освобождения от основной работы;
- в период временной нетрудоспособности и/или пребывания работника в отпуске – в данном случае работник, находящийся в отпуске или "на больничном", должен быть уведомлен о предстоящем расторжении трудового договора только после его возвращения на работу, а расторжение трудового договора станет возможным только по истечении установленного срока уведомления.

#### **9. Какие потенциальные риски при сокращении несет организация?**

Риск последующего судебного оспаривания работниками их "сокращения" достаточно велик. В случае спора с сокращенными работниками суд проверяет:

- соблюдение порядка сокращения;
- действительный характер сокращения (в т.ч. не приняты ли на место уволенных работников другие лица).

На практике встречались ситуации, когда некоторые обязанности сокращенных работников перераспределялись между оставшимися. Суд признает возможность такого перераспределения, так как наем нового работника с тем же функционалом не был проведен.

Передача отдельных функций сокращенных работников на "аутсорсинг" юридическим лицам в целом допустима, но сокращенные работники могут на этом основании оспаривать свое сокращение (однако нам известные случаи из практики, когда работник не выиграл суд).

Если сокращенные работники или иные физические лица привлекаются после увольнения по индивидуальным гражданско-правовым договорам на выполнение тех же функций, то риск признания сокращения фиктивным является высоким. Суд может признать, что сокращение штата не произошло в действительности, а действия работодателя были направлены на уклонение от исполнения трудовых обязанностей и ущемление трудовых прав работников.

Привлечение сокращенных работников по схеме "предоставления персонала" на выполнение аналогичных функций также может представлять высокий риск признания сокращения нелегитимным.

## 10. Как минимизировать риски?

На место сокращённых работников не следует принимать других лиц как минимум в пределах срока давности для обжалования сокращения. Это означает, что в организации работодателя (в любых подразделениях) не следует создавать новые аналогичные должности после сокращения до истечения срока давности по спорам о восстановлении на работе. А впоследствии при возникновении необходимости создания аналогичных должностей, такое создание должно быть тщательно обосновано объективными причинами во избежание обвинения работодателя в фиктивном сокращении.

• • •