

ПОДСКАЗКА

6,1

● млрд. крон - в таком объёме одобрило правительство разработанный Минэкономики пакет помощи для поддержки предпринимательства.

Расставание по закону

Сокращение: у работодателя появляются новые обязательства

С июля вступил в силу новый Закон о трудовом договоре, который значительно изменил основные принципы, связанные с сокращением работника. Хотя отказаться от договора работодателю стало легче, закон накладывает на него новые дополнительные обязательства.

По новому Закону о трудовом договоре работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по экономическим причинам: если продолжение трудовых отношений на оговоренных ранее условиях становится невозможным в связи с уменьшением объема работы или реорганизацией работы, либо при сокращении численности работников. Работодатель имеет право сократить работников также при прекращении своей деятельности, при объявлении банкротства, прекращении банкротного производства или без объявления банкротства, вследствие угасания.

Кто находится под защитой

Как и ранее, запрещено сокращать беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, работников, находящихся в отпуске по усыновлению или по уходу за ребенком (за исключением банкротства работодателя). Таким образом, от сокращения не защищены родители, воспитывающие ребенка до трёх лет, которые прервали отпуск по уходу за ребенком и возвратились на работу.

Тем не менее, следует учитывать, что родители, воспитывающие ребенка до трех лет, а также представители работников находятся в привилегированном положении и в случае сокращения обладают преимущественным правом остаться на работе.

В отношении остальных работников более не применяются прежние критерии отбора и при сокращении работников работодатель должен исходить из принципа равного обращения.

Дополнительные обязанности

При отказе от трудового договора в связи с сокращением численности работников, работодатель, при возможности, должен, как и прежде, предложить работнику другую работу. Нововведение в том, что работодатель обязан за свой счет организовать дополнительное обучение работника или изменить условия труда работника, если изменения не будут сопряжены для работодателя с непропорционально большими расходами.

Ещё одно нововведение - работодатель, предоставивший работнику уведомление об отказе от трудового договора, обязан в течение срока предуведомления предоставлять работнику в разумном объеме свободное время для поиска новой работы. Закон не уточняет, что именно подразумевается под поиском новой работы и сколько свободного времени работодатель должен предоставлять работнику. Под поиском новой работы подразумеваются, например, посещения собеседований и интервью с целью поиска новой работы, оформление работником необходимой для этого документации, и т.п. При предоставлении работнику свободного времени работодатель имеет право считаться с нуждами рабочего процесса, но, исходя из принципа добросовестности, работодатель должен учитывать и интересы работника.

Массовый отказ от трудовых договоров
Работодатели по-прежнему должны считаться с прави-

лами, регулирующими массовый (коллективный) отказ от трудовых договоров, в том числе и с обязанностью консультировать и информировать работников о предстоящем сокращении, а также выполнять другие, сопутствующие коллективному сокращению обязательства в случае, если в течение 30 дней трудовой договор прерывается в связи с сокращением определённого числа работников в сравнении с общим количеством работников на предприятии.

В новом договоре изменился порядок расчета общего количества работников - если раньше за основу бралось общее количество работников у данного работодателя (юридического лица), то теперь за основу будет братья предприятие, как самостоятельно функционирующая экономическая единица. К примеру, если одному юридическому лицу принадлежит завод и магазин, которые функционируют независимо друг от друга и являются двумя фактически самостоятельными экономическими единицами (предприятиями), то, если раньше бралось за основу количество работников юридического лица (то есть завода и магазина вместе), то теперь количество работников рассчитывается отдельно для магазина и отдельно для завода.

Одно из наиболее значительных изменений - работодатель более не обязан согласовывать массовый отказ от трудовых договоров с Инспекцией по труду. Вместо этого работодатель обязан направить данные, связанные с сокращением и данные о консультировании работников в Кассу по безработице, которая обладает правом продлить срок вступления в силу отказа от договоров, если Касса по безработице придет к выводу, что не мо-



●●● В новом законе о трудовом договоре работодатель должен предоставить ещё работающему у него работнику время для поиска новой работы.

Арно Миккор

жет решить связанные с массовым отказом проблемы занятости.

Расторжение трудового договора

Процесс расторжения договора по инициативе работодателя в новом законе значительно упрощён. Уведомление о расторжении договора более не обязательно должно быть в письменной форме - достаточно письменно воспроизводимой формы, то есть уведомление может быть направлено, например, электронным письмом или по факсу.

Также закон требует, чтобы работодатель обосновал отказ от договора. При сокращении работника, работодатель должен объяснить в уведомлении, чем вызвана необходимость сокращения конкретного работника. Невыполнение обязательства по обоснованию отказа от трудового договора не влияет на действительность от-

каза, однако в случае невыполнения этой обязанности, работодатель обязан возместить работнику возникший в связи с этим ущерб. Таким ущербом может быть, к примеру, недополученная работником от Кассы по безработице компенсация по сокращению, если работодатель не указал в уведомлении, что отказ от трудового договора произведен в связи с сокращением работника и работник не смог из-за этого получить от Кассы по безработице компенсацию.

В новом законе сокращены сроки уведомления об отказе от трудового договора: в случае работника со стажем до 1 года уведомление предоставляется за 15 дней, от 1 года до 5 лет - за 30 дней, от 5 лет до 10 лет - за 60 дней, более 10 лет - за 90 дней. В случае если работодатель не уведомил работника в установленный законом срок, то, как и ранее, он обязан выплатить работнику компенсацию.

В отличие от прежнего закона, новый закон о трудовом договоре более не устанавливает требований в отношении оформления прекращения трудового договора - по прошествии срока, указанного в уведомлении об отказе, договор заканчивается автоматически.

Компенсации работодателя

Значительно уменьшились компенсации, выплачиваемые работодателем работнику в связи с расторжением трудового договора. Так, согласно новому закону, при отказе от трудового договора в связи с сокращением численности работников, работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере одного среднемесячного вознаграждения за труд работника.

Карина Паатси, партнёр
Светлана Иванова, адвокат
Адвокатское бюро Luiga Mody Hääl
Borenus