

Увольнение на платной основе

Что делать, если при расторжении трудового договора зарплату хотят урезать

автор: Олег ПОРТНОВ, Андрей ЛИТВИНЕНКО



Осуществлять какие-либо отчисления из «расчетных» работника при его увольнении можно только в четко определенных случаях

Те, кому доводилось работать как в государственных учреждениях, так и на частных предприятиях, наверняка согласятся с тем, что в первом случае работодатель в большей мере соблюдает трудовое законодательство. Ведь зачастую именно в коммерческих структурах работникам предлагают подписывать документы, которые, например, в значительной мере сокращают выплаты в случае его увольнения с предприятия, и иными способами ущемляют законные права трудящихся.

Подобная ситуация описана и на [форуме ЛІГАБізнесІнформ](#). В частности, речь идет о том, что администрация предприятия требует от работника расписку о том, что в случае его увольнения из суммы расчета будут вычтены средства, которые якобы были потрачены на обучение этого сотрудника нюансам профессии при приеме на работу. При этом, по словам посетителя форума, никакого обучения не проводилось. В связи с чем возникает вопрос, каким образом должен вести себя работник и что по этому поводу говорит отечественное законодательство?

В первую очередь необходимо обратить внимание на статью 9 [Кодекса законов о труде](#), согласно которой условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, являются недействительными. Как видно, в данном случае речь идет о тех условиях, которые закреплены в трудовом договоре.

Иными словами: если на уровне трудового договора будет определено, что работник должен возместить предприятию затраты за повышение своей квалификации, можно со всей уверенностью говорить о том, что такое положение договора ухудшает положение сотрудника. А следовательно, является недействительным. То же самое касается и составления вышеуказанной расписки.

Даже если под документом, ограничивающим трудовые права работника, стоит его подпись, он все равно может быть признан недействительным ▣

В поддержку данного утверждения высказалась и юрисконсульт Федерации профсоюзов Украины **Валентина Позинич**. В комментарии изданию «СЕЙЧАС» она отметила, что даже если работник и подпишет соглашение с работодателем или вышеупомянутую расписку, которые ухудшают его статус, то соответствующие положения этих документов будут признаны

недействительными.

Как рассказала изданию **«СЕЙЧАС»** Наталья Гостева, заместитель директора департамента правового обеспечения Конфедерации работодателей Украины, *«условие компенсации расходов, связанных с обучением, может быть обусловлено в контракте (особенной форме трудового договора) при приеме на работу, где устанавливаются обязанности и ответственность сторон, условия материального обеспечения работника. Но сфера применения контрактной формы трудового договора определяется законодательством. Поэтому, если Закон, на основании которого действует предприятие, не содержит нормы относительно заключения контракта с работниками, такая форма оформления трудовых правоотношений является недействительной»*. В отношении же удержания определенных сумм при увольнении работника без его на то согласия г-жа Гостева отметила, что исключительный перечень оснований для такого установлен статьей 127 КЗоТ. Согласно последней, отчисления из зарплаты могут проводиться только в случаях, четко предусмотренных законодательством. При этом возможны отчисления для покрытия задолженности работника перед предприятием - в том числе, когда речь идет о возмещении вреда, причиненного по вине работника.

В контексте затронутой темы нельзя не отметить еще одно достаточно распространенное нарушение трудового законодательства, чем грешат некоторые работодатели. Например, когда при увольнении работника руководство компании вообще отказывается выплачивать ему определенную часть «расчетных», мотивируя это некачественным выполнением сотрудником своих обязанностей, вследствие чего предприятие якобы не в полной мере получило прибыль. Вместе с тем, исходя из КЗоТа, такие действия администрации также являются незаконными. Ведь прямо запрещается привлекать к ответственности работника за неполученную предприятием, учреждением, организацией прибыль. В то же время необходимо помнить и вероятности привлечения сотрудника, нарушившего возложенные на него трудовые обязанности, к материальной ответственности, которая, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного вреда. С согласия руководства работник может передать для покрытия причиненного вреда равноценное имущество либо же исправить поврежденное. При этом законом установлены случаи ограниченной и полной материальной ответственности.

ГЛАВНОЕ

Таким образом, в соответствии с законодательством, любые попытки руководства вычесть из сумм выплат сотруднику при увольнении затраты предприятия на обучение его профессиональным «секретам» являются незаконными. Даже если работник собственноручно подписал трудовой договор либо иной документ, предусматривающий возможность таких отчислений (а значит, и ухудшающий его положение), он может в любой момент обратиться в суд за защитой своих трудовых прав.



ЛІГАБізнесінформ

© ІАЦ "ЛІГА", ЛІГАБізнесінформ, 2007

При цитуванні или ином использовании материалов, опубликованных в настоящем издании, ссылка на «СЕЙЧАС» обязательна. Полное или частичное воспроизведение или тиражирование любым способом материалов настоящего издания допускается только с письменного разрешения Редакции.

