

Увольнение по соглашению сторон с выплатой компенсации

Автор: Меньшиков Александр, адвокат «Национальной юридической службы»



К увольнению по соглашению сторон с выплатой компенсации целесообразно прибегнуть в том случае, если сотрудник отказывается уйти по собственному желанию, а вы уже решили с ним помириться.

Итак, вы хотите уволить работника, который не нарушал трудовую дисциплину, выполняет свои обязанности, и сам уходит из компании не желает. В этом случае подойдет увольнение по соглашению сторон с выплатой компенсации.

Определяем размер компенсации.

Сначала необходимо оценить размер компенсации при увольнении по соглашению сторон, с тем, чтобы она была выгодна работодателю и удовлетворяла работника, даже не желающего увольняться.

Одним из вариантов законного прекращения отношений с сотрудником в таком случае может быть увольнение по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Можно сказать, что увольнение по данному основанию гарантирует работнику получение основанного на нормах трудового законодательства максимального размера компенсаций и иных гарантий.

Поэтому при увольнении по соглашению сторон с выплатой компенсации нужно отталкиваться от размеров компенсаций, установленных для увольнения по сокращению. Такая позиция работодателя будет оправдана, так как увольнение по соглашению сторон по существу является компромиссом между желаемой компенсацией и со стороны работника, и со стороны работодателя.

В случае увольнения по сокращению численности или штата работников, в соответствии со ст. 178 ТК РФ, компенсацией при увольнении будет являться выплата работнику дополнительного среднего месячного заработка. Если же сотрудник не будет трудоустроен и на второй месяц после увольнения и подтвердит этот факт, ему положен еще один среднемесячный заработок. Выплата третьего среднего месячного заработка также возможна – по решению службы занятости, если бывший сотрудник не найдет на работу в течение третьего месяца после увольнения.

Дополнительным требованием к процессу увольнения по данному основанию является обязанность работодателя предупредить работника об увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему

дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 179 ТК РФ).

Таким образом, размер компенсации при увольнении по сокращению численности или штата работников составит:

- минимально – один дополнительный средний месячный заработок;
- если вы хотите уволить работника до истечения двухмесячного срока со дня уведомления и работник не возражает – не менее трех среднемесячных заработков;
- максимальный размер компенсации – пять средних месячных заработков работника.

Что учесть работодателю.

Работодатель должен выполнить дополнительные условия законного увольнения по сокращению:

- произвести реальное сокращение численности или штата работников организации, или хотя бы конкретной штатной единицы увольняемого работника;
- предоставить работнику преимущественное право остаться на работе (ст. 179 ТК РФ); предложить другую имеющуюся работу, (вакантную должность или работу соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемую работу).

Таким образом, требования к увольнению по сокращению не ограничиваются только размерами выплачиваемой компенсации. Работодатель должен это учитывать при увольнении по соглашению сторон с выплатой компенсации.

Что учесть работнику при увольнении по соглашению сторон с выплатой компенсации.

Для работника условия увольнения по соглашению с выплатой компенсации выгодней, чем увольнение по собственному желанию. Надо помнить и про возможность увольнения «по статье» (п. 3, 5–1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), которое может грозить работникам с недостаточной квалификацией, компетенцией или показателями в работе, либо работникам, нарушающим трудовую дисциплину.

Решение вопроса о размере компенсации при увольнении по соглашению сторон практически всегда становится предметом переговоров между работником и работодателем, в ходе которых обычно стороны приходят к какой-то «золотой середине», взаимно уступая друг другу.

Условие о выплате компенсации обычно прописывается отдельным пунктом в соглашении о расторжении трудового договора.

После чего расчет производится по общим правилам увольнения (ст. 84.1 ТК РФ). При увольнении по соглашению сторон с выплатой компенсации сотрудник получает ее в день прекращения трудового договора.

Что думают суды про увольнение по соглашению сторон с выплатой компенсации.

Также необходимо иметь в виду, что в судебной практике имеется два подхода к законности выплаты дополнительных компенсаций при увольнении по соглашению сторон.

Согласно одному из них, работодатель вправе не производить выплату дополнительных компенсаций при увольнении работника, не предусмотренных законом, коллективным договором, локальным правовым актом. Даже в том случае, если трудовым договором, дополнительным соглашением к нему, либо соглашением о расторжении трудового договора такая выплата предусмотрена.

Но превалирует все же противоположная точка зрения, содержащаяся в том числе в судебных актах Верховного Суда Российской Федерации (Определение Верховного Суда РФ от 17.05.2013 N 14-КГ13-2, Определение Верховного Суда РФ от 24.05.2013 N 5-КГ12-48), согласно которой отказ работодателя в выплате денежной компенсации (выходного пособия), предусмотренного трудовым договором либо соглашением о прекращении трудового договора, неправомерен.

Компенсация при увольнении по соглашению сторон. Налогообложение в 2016 году.

В заключение поговорим о том, какие налоги нужно заплатить с компенсаций при увольнении по соглашению сторон в 2016 году. Эти компенсации – как и выходное пособие при увольнении за исключением компенсации за неиспользованный отпуск - облагаются НДФЛ и страховыми взносами в ПФР, ФСС и ФФОМС, но только в части, превышающей:

- трехкратный размер среднего месячного заработка работника;
- шестикратный размер среднего месячного заработка работника, который увольняется из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.

При заполнении справки 2-НДФЛ работник должен учесть два момента:

- сумма выходного пособия, не облагаемая НДФЛ, в справке не отражается (п. 2 Письма Минфина от 18.04.2012 N 03-04-06/8-118);
- сумма выходного пособия, облагаемая НДФЛ, указывается с кодом дохода 4800 (пп. 2 п. 1 ст. 20.2 Закона N 125-ФЗ, Письма Минфина от 21.03.2016 N 03-04-06/15454, от 21.03.2016 N 03-04-06/15453, от 24.02.2016 N 03-04-06/10119, Минтруда от 15.03.2016 N 17-4/В-108, от 18.01.2016 N 17-4/В-12, от 14.10.2015 N 17-4/В-508).