

И вашим и нашим: как разойтись с работником полюбовно

Часто на практике можно встретить такую ситуацию. Работник ~~~ как надоела эта работа, одно и то же каждый день, меня здесь не ценят, зарплата маленькая, ездить далеко, начальник придирается к каждой мелочи, а сам ничего не понимает. Но нужны деньги, чтобы кормить семью, и отпуск уже запланирован, да и страшно в одночасье остаться без средств к существованию, поэтому на сегодняшний день увольнение – не вариант.

Работодатель ~~~ накопело, этот (сотрудник) всем надоел, ноет, что мало получает, а сам работать не хочет, одни разговоры, коллектив настраивает против руководителя, надо с ним что-то делать ~~~ Но он не прогуливает, не опаздывает, замечаний не имеет. Что с ним делать, как его уволить?

Ситуация, скажем прямо, не новая.

Надо решить два вопроса: что делать с работником и что делать работнику?

Давайте попробуем разобраться.

Начнем с работодателя

Просто так уволить работника, когда по факту он работать не хочет, но при этом на работу ходит и что-то делает, дисциплину не нарушает и взысканий не имеет, нельзя.

Нет в трудовом законодательстве такого основания, как увольнение работника, который сам работать не хочет и другим мешает.

Здесь на помощь работодателям приходит увольнение по соглашению сторон ([ст. 78](#) ТК РФ). Этим основанием можно воспользоваться практически всегда, даже в случае с беременной сотрудницей. Главное в этом вопросе – наличие согласия обеих сторон, т.е. и работодателя, и работника.

Понятно, что согласие работодателя есть, а вот как договориться с работником, который и не совсем против увольнения, но и не совсем за.

У работодателя в такой ситуации есть козырь - денежная компенсация ([ч. 4 ст. 178](#) ТК РФ), которую можно выплатить при увольнении именно по данному основанию (увольнение по соглашению сторон). Причем даже если изначально эта выплата не была предусмотрена.

Можно сказать, что в этом случае, все будет зависеть от того, как работодатель владеет ситуацией и сможет ли правильно донести до сотрудника преимущества данного увольнения. А именно ~~~ мало того, что увольнение будет по "хорошей" статье ([п. 1 ч. 1 ст. 77](#)), так еще и компания выплатит сотруднику дополнительные деньги.

Надо объяснить сотруднику максимально "красиво", что у него будет оплачиваемое свободное время для поиска новой работы, а, может быть, и для того самого запланированного отпуска. Это будет зависеть от суммы, о которой вы с сотрудником сможете договориться.

Из личного опыта в качестве руководителя могу сказать, что иногда лучше пожертвовать определенной суммой (например, два - три оклада), чем, иметь в штате сотрудника, который в отсутствие (а порой и в присутствии) непосредственного начальника коротает время, занимаясь своими личными делами. А ведь зарплату-то мы ему платим как за отработанное время и премию зачастую тоже платим, потому что надо еще постараться найти основания для ее невыплаты.

Если прикинуть и посчитать, то вполне может получиться, что «откупиться» от такого сотрудника денежной компенсацией окажется в материальном плане выгоднее, чем держать его в штате компании.

И еще одна немаловажная особенность увольнения по данному основанию - можно уволить сотрудника одним днем ([Письмо](#) Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347), поймать момент, договориться с работником - и все. С завтрашнего дня и вы свободны, и работник тоже свободен.

Для работника

А есть ли выгода в таком увольнении для сотрудника?

Есть! Но опять же необходимо правильно построить свою беседу с работодателем. То есть тоже надо поймать момент и подготовить свои аргументы.

Для начала работнику хорошо хотя бы примерно представлять, на какую сумму он может рассчитывать, чтобы спокойно посидеть дома хотя бы месяц, не спеша подыскать новую работу или просто уехать и отдохнуть.

Как запросить не слишком много, чтобы не разозлить работодателя чрезмерным запросом, и не слишком мало, чтобы и себя не обидеть.

Как правило, эта сумма равняется двум - трем окладам. Но, работники, обратите внимание - очень часто бывает, что оклад установлен в размере МРОТ, а все остальное - премия. Тогда размер выплаты можно предусмотреть либо в твердой сумме, либо исходя из расчета среднего заработка (два-три среднемесячных заработка). И именно так указывать в соглашении о выплате.

Главное в данном вопросе ~~~ грамотно вести переговоры и суметь объяснить работодателю, почему ваше увольнение будет для него столько стоить.

Практика показывает, что выгода есть для обеих сторон: работник избавится от нелюбимой работы и получит деньги, а работодатель - от неугодного работника.

Надо лишь поймать момент и найти компромисс.



Еще по теме

Готовое решение

[Как уволить работника по соглашению сторон](#)

