
Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации

Согласно ст. 22 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ), работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Действующим трудовым законодательством предусмотрен ряд гарантий для работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников организации в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работодатель должен предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель обязан уведомить орган службы занятости в письменной форме о предстоящем увольнении работников в связи с сокращением штата или численности (п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1). Работодателю - организации необходимо это сделать не позднее чем за два месяца, а работодателю - индивидуальному предпринимателю - не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ трудовой договор с работником расторгается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Вакансии в других местностях предлагаются в том случае, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашениями.

Работодатель должен в течение всего периода проведения мероприятий, в том числе и в день увольнения (Определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2016 № 2703-0, Определения Верховного Суда РФ от 21.09.2012 № 50-КГ12- 3, от 10.06.2011 № 20-Г11-6).

Также, в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Статья 178 ТК РФ обязывает работодателя выплатить работнику, с которым расторгается трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного посо-

бия). Выходное пособие выплачивается работнику в день окончания трудового договора.

В обязанности работодателя при сокращении штата входит необходимость учета наличия или отсутствия у работника прав на оставление на работе. В подобном случае на занимаемой должности остаются работники, обладающие более высокой квалификацией и производительностью труда.

Таким образом, увольнение работника в связи с сокращением штата будет являться незаконным, если работодателем не исполнены указанные выше требования трудового законодательства в части соблюдения прав работника при расторжении с ним договора по инициативе работодателя.

Понуждение со стороны работодателя написать заявление об увольнении по собственному желанию в целях избежания выплаты работникам выходного пособия, также является неправомерным.

Заместитель прокурора

младший советник юстиции



А.А. Прокопенков