

Процедура сокращения работников в организации

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Решение о сокращении численности или штата работников организации относится к исключительной компетенции работодателя (ч. 1 ст. 22 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, п. 2.2 Определения Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 N 413-О-О).

Соответственно, работодателю необходимо принять решение о сокращении численности или штата работников организации.

Одновременно с этим, согласно ч. 1 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

На основании ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Как следствие, работодателю необходимо также сократить вакантные должности, в противном случае их будет необходимо предлагать сокращаемому работнику.

В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи, в том числе с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Также согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Кроме того, в силу п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в

органы службы занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

Таким образом, работодатель обязан не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению уведомить работника персонально и под роспись, а профсоюз и органы службы занятости населения в письменной форме, а в случае, если сокращения могут привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца.

Необходимо обратить внимание, что работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч. 2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

В тоже время в силу ч.ч. 1, 2 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а в случае, если длительность периода трудоустройства такого работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить указанному работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

При этом работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты (ч. 5 ст. 178 ТК РФ).

Необходимо отметить, что при увольнении работника в результате сокращения ему также подлежат и иные выплаты, предусмотренные ст.ст. 127 и 140 ТК РФ.

Соответственно, при сокращении работник дополнительно имеет право на выплату выходного пособия, выплачиваемого в порядке и сроки, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

Одновременно с этим, на основании ч. 1 ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Однако при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него

помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

В тоже время, ТК РФ предусмотрены категории работников, сокращение которых не допускается:

1. работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ);
2. беременные женщины (ч. 1 ст. 261 ТК РФ);
3. женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери, родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
4. отцы, воспитывающие детей без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних, в порядке гарантий и льгот, предоставляемых женщинам в связи с материнством (ст. 264 ТК РФ);
5. работники в период приостановления действия трудового договора, за исключением случая истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок (ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ).

Таким образом, при сокращении численности или штата работников работодателю следует выяснить не относится ли сокращаемый работник к категории работников, сокращение которых не допускается, а также предоставить преимущественное право на оставления на работе.

На основании вышеизложенного, можно заключить, что при сокращении численности или штата работников работодателю необходимо осуществить следующие действия:

1. Проверить не относится ли работник к категориям, сокращение которых не допускается;
2. Принять решение о сокращении численности или штата работников организации;
3. Предложить сокращаемому работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);
4. Сократить вакантные должности (при необходимости);
5. Предупредить о предстоящем увольнении работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;
6. С письменного согласия работника вправе расторгнуть трудовой договор до истечения

указанного срока, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

7. Направить уведомление в письменной форме о сокращении в профсоюз и органы службы занятости населения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий – в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников;
8. Выплатить увольняемому работнику выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, а также иные выплаты, предусмотренные ТК РФ, в связи с увольнением.