## Прокуратура Орловской области разъясняет: «Порядок увольнения работника по сокращению».

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников производится в следующем порядке:

Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Работодатель вправе самостоятельно определять численность и штат работников организации. Поэтому он вправе сокращать любые штатные единицы. Однако в определенных случаях это право работодателя может быть ограничено. Так, ст. 14 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» предусматривает, что со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекта унитарного предприятия или момента государственной регистрации созданного открытого акционерного общества унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

При сокращении штатных единиц необходимо учитывать, что ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрещает увольнение по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, беременных женщин, а ч. 4 ст. 261 ТК РФ запрещает увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих таких детей без матери, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Следовательно, работодатель не вправе уволить по сокращению численности или штата работников лиц, указанных в ч. ч. 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

Новое штатное расписание (с уменьшенным числом штатных единиц) должно быть утверждено до начала проведения процесса сокращения численности или штата работников.

Судебные инстанции признают незаконным увольнение по сокращению штата, если должность уволенного не была сокращена.

Так, Р., уволенный по сокращению штата, обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, ссылаясь, на то, что его должность не была сокращена. Суд истребовал у ответчика штатное расписание до увольнения и после увольнения Р. Установив, что должность Р. не была исключена из штатного расписания ни до, ни после увольнения Р. по сокращению штата, суд удовлетворил исковые требования Р.

После издания приказа (распоряжения) о сокращении численности или штата работников и внесения изменения в штатное расписание работодатель определяет, кто из работников, должности которых сокращены, может быть уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

При сравнении уровня производительности труда работников однородных специальностей в целях определения, кто из них имеет преимущественное право на оставление на работе, в первую очередь учитываются размеры заработной платы. Как правило, работнику с более высокой производительностью труда должна выплачиваться более высокая заработная плата.

Доказательствами более высокой производительности труда могут быть сведения о выполнении данным работником на должном уровне большего объема работы или в более короткие сроки, чем другие работники аналогичных специальностей, получение работником премий и других вознаграждений за высокие показатели в работе.

При сравнении квалификации работников, занимающих однородные должности, учитывается их образование, стаж работы по специальности, а также другие данные (умение работать на компьютере, знание иностранного языка, прохождение курсов повышения квалификации, наличие ученой степени или ученого звания и др.).

В соответствии с ч. 2 ст. 179 ТК РФ 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 данной организации 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.

Необходимо учитывать, что ч. 3 ст. 81 ТК РФ и ч. 1 ст. 180 ТК РФ обязывают работодателя принять меры к переводу работника, должность которого сокращена, с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу или должность (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его 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, соглашением, трудовым договором.

Таким образом, согласно ч. 3 ст. 81 и ч. 1 ст. 81 работодатель обязан предлагать работнику, подлежащему увольнению в связи с сокращением штата, только те вакантные должности (работы), которые соответствуют его квалификации, или вакантные нижестоящие должности (нижеоплачиваемые работы), которые работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Работодатель не обязан предлагать работнику, должность которого сокращена, перевод на должности (работы), не соответствующие его квалификации, которые он может выполнять только после обучения или переобучения.

Если работник, должность которого сокращена, не дает письменного согласия на перевод на другую работу либо отсутствуют места работы (вакантные должности), работодатель должен предупредить этого работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

При увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок за период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

В день увольнения, т.е. в последний день работы, работодатель в соответствии со ст. 140 ТК РФ обязан произвести с работником полный расчет, т.е. выплатить работнику заработную плату за проработанное по день увольнения время, компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие. В этот же день работодатель обязан выдать работнику надлежаще оформленную трудовую книжку (ст. 84 ТК РФ).

Часть 6 ст. 81 ТК РФ не допускает увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Длительное время суды расценивали увольнение по инициативе работодателя во время временной нетрудоспособности работника как незаконное.

Однако с 2004 г. судебная практика изменилась.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации принял Постановление от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Пункт 27 этого Постановления гласит: "При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника".