

Гарантии и компенсации работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата

28.05.2015

Статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрены основания увольнения работников по инициативе работодателя. Одним из них является увольнение в связи с сокращением численности или штата работников. Поскольку инициатором расторжения трудового договора в данном случае выступает работодатель, трудовым законодательством для работников, увольняемых по данному основанию, предусмотрены определенные гарантии и компенсации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель в силу ст. 180 ТК РФ обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Если этого работодателем не будет сделано, увольнение может быть признано судом незаконным.

Кроме этого, гарантией для сокращаемых работников является их предварительное уведомление работодателем об увольнении – не менее чем за два месяца (а в некоторых случаях – не менее чем за три). Этот срок гарантирует работникам занятость и дает время на поиск другой работы.

Также согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата некоторые категории работников имеют преимущественное право на оставление на работе, а именно работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Если данные показатели равны, то 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 ВОВ и боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников 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 при массовом увольнении работников – не позднее чем за три месяца.

Помимо гарантий, сокращаемым работникам полагаются компенсации. В частности, ст. 178 ТК РФ установлено, что при расторжении трудового договора увольняемому выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным 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.

В случае несоблюдения работодателем процедуры увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, последний имеет право в соответствии со ст. 391 ТК РФ обратиться в суд по месту нахождения ответчика с заявлением о восстановлении на работе.

При этом работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

Гражданские дела о восстановлении на работе рассматриваются судом с обязательным участием прокурора (ст. 45 ГПК РФ).

