

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ)

© М.М. ПОКРОВСКАЯ,
к.ю.н.
Ю.Н. СТРОГОВИЧ,
юрист

Февраль-март, 2004

ОБЩИЕ УСЛОВИЯ УВОЛЬНЕНИЯ

Проблемы, возникающие при расторжении трудового договора с работниками в связи с сокращением численности или штата работников организации, уже были неоднократно и достаточно подробно рассмотрены на страницах журнала¹. Поэтому, в рамках данного цикла статей, посвященных основаниям увольнения, представляется возможным ограничиться лишь напоминанием тех основных положений трудового законодательства, которые обязательно должны учитываться работодателем при осуществлении увольнения работника с работы по указанному основанию. Подобное изложение представляется тем более интересным для новых подписчиков журнала «Кадры предприятия», не знакомых со всеми материалами, публиковавшимися в нем в разное время.

Для начала отметим, что сокращение численности или штата работников организации относится к числу традиционно предусматриваемых трудовым законодательством оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя: пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ практически воспроизводит соответствующее положение, содержащееся ранее в пункте 1 части первой статьи 33 КЗоТ РФ.

Действительно, в деятельности любой организации, вне зависимости от ее организационно-правовой формы и формы собственности, возникают ситуации, когда, например, вследствие уменьшения объема работы, длительной приостановки работ по каким-либо причинам, изменения конъюнктуры рынка в сфере производства определенных товаров и услуг, усиления конкуренции со стороны других производителей тех же видов товаров (услуг) и иных причин, появляется необходимость осуществления той или иной корректировки ее деятельности.

Такая корректировка, будучи выраженной, в первую очередь, в производственных новациях и технологических преобразованиях (например, внедрении новых технологий в производственный процесс) неизбежно должна повлечь за собой и соответствующие изменения в кадровом составе организации-работодателя, поскольку их осуществление приводит:

- либо к простому сокращению численности занятого в ней персонала;
- либо к осуществлению структурной перестройки в пределах той же или даже большей численности с упразднением оказывающихся ненужными (непрофильными) подразделений и созданием новых — с другими функциями и задачами, реализация которых, как очевидно, потребует и привлечения специалистов другого профиля;
- либо к одновременному сокращению численности работающих и изменению организационно-штатной структуры.

Однако любые из названных изменений в конечном счете приводят к увольнению с работы по инициативе работодателя части работников организации по рассматриваемому основанию.

При рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников, как известно, суды, не обсуждая вопроса о целесообразности сокращения, в обязательном порядке на основании исследования предоставленных сторонами трудового спора (работником и работодателем) доказательств устанавливают:

- 1) произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников?
- 2) соблюден ли работодателем предусмотренный трудовым законодательством порядок увольнения (в том числе в части предоставления увольняемым работникам соответствующих гарантий)?

ПРЕДПОСЫЛКИ УВОЛЬНЕНИЯ

Как видно, предпосылкой увольнения работников по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, является решение о проведении в организации (юридическом лице) мероприятий по сокращению численности или штата ее работников².

При этом принятие подобного решения, как уже отмечалось, обычно является следствием вынесения в надлежащем порядке (в том числе, оформленного с соблюдением принятых в организации правил) иных имеющих

¹ См.: «Кадры предприятия» № 12, 2002; № 4, 5, 2003.

² Отметим, что работник, работающий по трудовому договору у работодателя, являющегося физическим лицом, не может быть уволен по рассматриваемому основанию.

более общий характер — касающихся экономических аспектов деятельности организации — решений, например, о частичной переориентации направлений ее деятельности, о технологических преобразованиях и т.п..

В соответствии со статьей 75 Трудового кодекса РФ при смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Надо сказать, что конкретные мероприятия по приведению организационно-штатной структуры организации в соответствие с новыми условиями и направлениями деятельности, как правило, формулируются как одна из составных частей в системе мер, вырабатываемых во исполнение указанного общего решения по организации, и находят закрепление в соответствующем распорядительном акте.

В свою очередь, уже на основании этого распорядительного акта и в его осуществление издается приказ непосредственно по кадровой деятельности (как очевидно, в его подготовке должны принимать участие отдел кадров, бухгалтерия, договорно-правовой отдел и другие заинтересованные подразделения организации). Этим актом предусматриваются конкретные организационно-штатные мероприятия, в частности, упразднение каких-либо существующих либо создание новых структурных подразделений и т.п.

Укажем также, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, необходимого численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя. Осуществляя указанные полномочия, работодатель, с учетом интересов производства, вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности (штата), как это и предусмотрено пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, соблюдая при этом установленные законодательством порядок увольнения и гарантии увольняемому работникам.

Однако еще на стадии подготовки решения о сокращении численности или штата работников организации работодателю необходимо учитывать следующее.

Сокращение таких должностей, как руководитель организации и главный бухгалтер, допускается лишь в исключительных случаях. В частности, должность руководителя хозяйственного общества (общества с ограниченной ответственностью, акционерного общества) может быть сокращена в том случае, если по решению вышестоящего органа управления полномочия единоличного исполнительного органа передаются по договору управляющему или управляющей организации (статья 42 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изм. на 21.03.2002) и статья 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. на 27.03.2003)).

Должность главного бухгалтера организации может быть сокращена лишь тогда, когда в зависимости от объема учетной работы в организации ее руководитель своим решением упраздняет бухгалтерскую службу как структурное подразделение, возглавляемое главным бухгалтером, и либо вводит в штат должность бухгалтера, либо передает на договорных началах ведение бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии, специализированной организации или бухгалтеру-специалисту, либо ведет бухгалтерский учет лично (статья 6 Федерального закона от 21.11.1996 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (с изм. на 30.06.2003)).

Кроме того, применительно к рассматриваемой проблеме существуют такие категории работников, которые не могут быть уволены по инициативе работодателя в связи с проведением указанных мероприятий по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

К их числу в соответствии со статьями 256 (часть четвертая) и 261 Трудового кодекса РФ (части первая и третья) относятся:

- беременные женщины, расторжение трудового договора с которыми по инициативе работодателя не допускается вообще (за исключением случаев ликвидации организации);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, расторжение трудового договора с которыми по инициативе работодателя возможно только по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5 — 8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, поскольку за ними в соответствии с частью четвертой статьи 256 Трудового кодекса РФ на этот период сохраняется место работы (должность).

Поэтому работодателю целесообразно изначально исключить должности, замещаемые такими работниками, из числа подлежащих сокращению. В противном случае работодатель может столкнуться в последующем с практически неразрешимой проблемой, если такой работник, должность которого сокращается, отказывается от перевода на какую-либо другую должность или в организации отсутствует другая должность, которая могла бы быть ему предложена.

При таких условиях, например, в случае упразднения структурного подразделения, одна из должностей в котором замещена работником из числа относящихся к указанным категориям, более рациональным, даже несмотря на определенный ущерб интересам организации, представляется передача (введение) этой должности в другое структурное подразделение (с сохранением или изменением должностных обязанностей). В этом случае в зависимости от конкретных обстоятельств фактически будет иметь место перемещение работника (часть третья статьи 72 ТК РФ) или изменение существенных условий трудового договора (статья 73 ТК РФ); при этом в случае несогла-

сия на продолжение работы в новых условиях и, естественно, при отказе от другой предложенной работы такой работник может быть уволен по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Наконец, следует помнить и о том, что в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, то есть по пункту 1 статьи 81 Кодекса.

ПРОЦЕДУРА УВОЛЬНЕНИЯ

Прежде всего, в соответствии с частью первой статьи 82 Трудового кодекса РФ еще при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 данного Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации (естественно, если в ней имеется профсоюзная организация) не позднее, чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Закон в данном случае не определяет конкретного способа осуществления указанного уведомления, однако представляется логичным, что в выборный профсоюзный орган руководством организации должны быть надлежащим образом направлены копии приказа о сокращении численности или штата работников, а также соответствующего решения вышестоящего органа управления или собственника имущества организации (для организаций, финансирование которых осуществляется их собственниками), фактически явившегося основанием для проведения организационно-штатных мероприятий. Необходимо помнить о том, что в случае, если указанные документы не будут направлены в профсоюзный орган сопроводительным письмом, а просто переданы соответствующему лицу, работодателю стоит получить письменное подтверждение такой передачи.

Пунктом 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. на 10.01.2003) установлена обязанность работодателя при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Данное положение Закона РФ не противоречит Трудовому кодексу РФ.

Конкретные кандидатуры работников, которые подпадают под увольнение в связи с сокращением численности или штата, определяются работодателем. При этом каждому из них должны быть обеспечены права, гарантии, компенсации, а также преимущества, установленные для случаев сокращения численности или штата названным Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Рассмотрим, в чем же они заключаются.

Преимущественное право на оставление на работе

Согласно статье 179 Трудового кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) семейным — при наличии 2 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);
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Определяющим критерием при решении указанного вопроса является более высокая производительность труда и квалификация работников — то есть, по существу, более высокие деловые качества (производительность труда и квалификация). И лишь в случае, если они оцениваются как приблизительно одинаковые, предпочтение в оставлении на работе отдается работникам из числа перечисленных выше категорий.

При этом в соответствии с положениями ряда других федеральных законов право на такую же льготу имеют и иные категории работников. Это, в частности:

1) работники из числа граждан, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также отдельные категории инвалидов вследствие чернобыльской катастрофы (подпункт 13 части 1 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. на 24.12.2002);

2) работники из числа граждан, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получивших суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 бэр (пункт 10 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

3) Герои Советского Союза, Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы (пункт 1 статьи 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (с изм. на 13.07.2001);

4) работники из числа граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в случае, если на данную работу они поступили впервые — при сокращении штата работников (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изм. на 24.12.2002);

5) работники из числа изобретателей (Закон СССР «Об изобретениях в СССР»).

Такое расширение круга работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, по сравнению с приведенным положением статьи 179 Трудового кодекса РФ, как представляется, не следует расценивать как противоречащее Кодексу, а, следовательно, не подлежащее применению, поскольку в случае возникновения трудового спора судами будут выноситься решения скорее в пользу уволенных работников с учетом наличия у них преимущественного права на оставление на работе, даже если оно нашло закрепление не в Кодексе, а в иных федеральных законах.

Законодательством не установлена какая-либо иерархия оснований, дающих названное преимущественное право (фактически, очередность при его реализации). На практике же эти вопросы всегда решаются, исходя из совокупности конкретных обстоятельств, и с учетом того, что сокращение численности (штата) работников является одним из способов совершенствования деятельности организации, в том числе и путем укомплектования ее наиболее квалифицированными кадрами.

Поэтому работодатель, помимо прочего, должен быть готов представить в суд доказательства того, что тот или иной работник по своим деловым качествам имел преимущественное право перед другим работником остаться на работе. В таком качестве могут быть учтены все закрепленные в соответствующих документах (распорядительных актах работодателя, других документах, имеющихся в личном деле работника) характеризующие работника данные о качестве выполнения им трудовой функции (должностных обязанностей), его образовании, повышении им квалификации, его профессиональном опыте, поощрениях и дисциплинарных взысканиях, результатах аттестации и т.п.

Процедурные гарантии

Гарантия 1

Каждого из подпадающих под увольнение с работы по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ работников работодатель обязан заблаговременно, по общему правилу - не менее, чем за 2 месяца до увольнения, предупредить лично и под расписку о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации (часть вторая статьи 180 ТК РФ). При этом предупреждение работника может быть осуществлено и за больший срок, естественно, в разумных пределах, что не должно расцениваться как нарушение трудового законодательства.

С другой стороны, с письменного же согласия работника работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор и без предупреждения об увольнении, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка (часть третья названной статьи ТК РФ). Предложение об этом в письменном виде может исходить *только от работодателя*. Работнику такое право не предоставлено, а если у него возникает желание прекратить трудовые отношения с данным работодателем до истечения указанного срока, то он может сделать это по собственной инициативе в порядке, предусмотренном статьей 80 ТК РФ либо поставить вопрос о прекращении трудового договора по соглашению сторон в порядке статьи 78 ТК РФ.

Однако нередко возникают ситуации, когда, например, по истечении месяца с момента вручения работнику уведомления о предстоящем увольнении при его отказе от предложений по переводу на другую работу данный работник находит себе работу в другой организации и все-таки обращается с просьбой к работодателю уволить его по сокращению численности или штата, не дожидаясь окончания 2-месячного срока, но с выплатой дополнительной денежной компенсации, предусмотренной частью третьей статьи 180 Трудового кодекса РФ, в размере, пропорциональном оставшемуся до окончания 2-месячного срока периоду времени.

Принудить работодателя принять предложение работника никто не вправе — этот вопрос он решает самостоятельно. Если такое предложение совпадает с его интересами, то, как представляется, работодатель может уволить работника на указанных условиях (а не по правилам статей 78 или 80 ТК РФ) и до истечения 2-месячного

срока. Хотя Трудовой кодекс РФ непосредственно такого правила и не предусматривает, в этом случае какие-либо права работника не могут считаться нарушенными. Вместе с тем, подчеркнем, что для подобных случаев, все-таки, предусмотрены другие основания увольнения работника.

Для некоторых категорий работников установлены укороченные сроки предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников. К их числу относятся:

- 1) работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, предупреждение которых должно осуществляться работодателем также в письменной форме и под расписку не менее чем за 3 календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ);
- 2) работники, занятые на сезонных работах, — их предупреждение должно осуществляться работодателем в письменной форме и под расписку не менее чем за 7 календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

Уведомление о предстоящем увольнении каждому работнику целесообразно готовить в двух экземплярах, один из которых вручается самому работнику, а второй — с его подписью о получении уведомления — хранится в личном деле работника.

В случае, если работник отказывается поставить свою подпись на уведомлении (либо на ином документе, подтверждающем факт его личного уведомления о предстоящем увольнении), эти обстоятельства — личное уведомление в письменной форме с указанием его даты и отказ от подписи — обязательно должны быть зафиксированы в письменном виде. Как правило, в подобных ситуациях составляется соответствующий акт об отказе от подписания уведомления, либо это заносится в акт о проведении собеседования с работником (лист собеседования, иные документы). Подобные документы (акт, лист собеседования и др.) также следует хранить в личном деле работника.

Гарантия 2

Работодатель обязан предложить подлежащему увольнению работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую его квалификации (часть первая статьи 180 ТК РФ); увольнение допускается лишь в том случае, если перевести работника с его согласия на другую работу не представляется возможным (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

Отсутствие возможности перевода в порядке части первой статьи 180 Трудового кодекса РФ означает либо отсутствие в организации подходящей работы, либо отказ от перевода самого работника. При этом подходящей для работника работой может считаться работа (вакантная должность) как соответствующая (равноценная) той, которую он занимал до сокращения, так и нижеоплачиваемая (нижестоящая должность), которую он мог бы выполнять (замещать) с учетом своих деловых качеств (образования, квалификации, опыта работы) и состояния здоровья.

При этом другая работа должна предлагаться работнику в рамках всей организации (юридического лица), а не только структурного подразделения, в т.ч. филиала, представительства, так как трудовой договор заключался работником именно с организацией. Исключение может составлять лишь случай сокращения численности или штата работников обособленного структурного подразделения, находящегося в другой местности.

В процессе внутреннего трудоустройства высвобождаемых в связи с проведением организационно-штатных мероприятий работников нередко возникает вопрос, должен ли работодатель, предлагая им другую (подходящую) работу, учитывать положения статьи 179 Трудового кодекса РФ о преимущественном праве на оставлении на работе, изложенные в первой части настоящей публикации³. Трудовой кодекс РФ не дает на него определенного ответа. Судебная практика в большинстве случаев исходит из того, что данная гарантия применяется только при определении кандидатуры работника, остающегося именно на прежней работе (должности). В противном случае работодатель был бы недопустимо обременен при решении вопросов подбора и расстановки кадров, которые относятся к его исключительной компетенции.

На практике в целях выполнения названных положений Трудового кодекса РФ, регламентирующих порядок увольнения по пункту 2 статьи 81, во многих организациях при проведении организационно-штатных мероприятий создаются специальные комиссии, наделяемые полномочиями, в частности по вручению работникам уведомлений о предстоящем увольнении, проведению с ними собеседований о возможном переводе на другую имеющуюся подходящую работу. Помимо этого, в ходе таких собеседований работники могут быть проинформированы:

- о решениях работодателя, послуживших основанием для проведения организационно-штатных мероприятий;
- о предусмотренном трудовым законодательством порядке их проведения;
- о критериях, в соответствии с которыми работникам предлагается та или иная имеющаяся в организации работа;
- о порядке возможного увольнения в связи с сокращением штата (численности) работников организации;

³ См.: «Кадры предприятия» № 2, 2004.

– о гарантиях и компенсациях увольняемым работникам.

Результаты собеседования, как и предложения по переводу работника на другую имеющуюся в организации работу (либо отсутствие такой возможности, например, в связи с отсутствием вакансий) и отказ работника от предложенной ему работы, иные его возражения (пожелания), следует отражать в акте о проведении собеседования (листе собеседования), который подписывают как присутствующие члены комиссии, так и сам работник. Причем, в случае отказа работника в ходе собеседования от перевода на предложенную ему работу до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении с ним целесообразно провести собеседование повторно и вновь предложить имеющуюся уже на данный момент в организации подходящую для него работу, а результаты этого повторного собеседования также зафиксировать в акте о проведении собеседования либо в листе собеседования.

Конечно, создание такого рода комиссий, равно как и проведение собеседований с работниками с рассмотрением в их ходе более широкого круга вопросов, нежели просто предложение им другой имеющейся в организации работы, фиксация их результатов в специальных актах, неоднократность собеседований не относятся к числу обязательных действий работодателя, непосредственно вытекающих из требований трудового законодательства. Тем не менее, совершение этих действий представляется целесообразным, поскольку они способствуют формированию доказательной базы соблюдения работодателем установленной законодательством процедуры увольнения в случае рассмотрения трудового спора в суде, да и снижает саму вероятность его возникновения.

Гарантия 3

В соответствии с частью второй статьи 82 Трудового кодекса РФ увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по правилам, предусмотренным статьей 373 Кодекса. В этих целях работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа (распоряжения)⁴ об увольнении такого работника и копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения. К их числу, в частности, можно отнести уведомление работника о предстоящем увольнении и акт о проведении собеседования с работником (лист собеседования), где должны быть зафиксированы предлагаемая работнику другая работа и его отказ от перевода на нее (помимо направления в выборный профсоюзный орган копии приказа о проведении организационно-штатных мероприятий и соответствующего решения вышестоящего органа управления или собственника имущества организации, о необходимости чего было сказано в первой части настоящей публикации⁵).

Выборный профсоюзный орган в течение 7 дней со дня получения указанных документов должен направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Немотивированное мнение или мотивированное, но не представленное в указанный срок, работодатель вправе не учитывать.

В случае выражения выборным профсоюзным органом несогласия с предстоящим увольнением в течение последующих 3 рабочих дней он проводит с работодателем (уполномоченным его представителем) дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. Недостижение согласия по результатам консультаций позволяет работодателю по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа с копиями соответствующих документов принять окончательное решение — издать приказ об увольнении работника. При этом такое право работодателя согласно части пятой статьи 373 Трудового кодекса РФ ограничено месячным сроком со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Если же работодатель намеревается уволить работника, являющегося одновременно руководителем (заместителем руководителя) выборного профсоюзного коллегиального органа организации или ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобожденного от основной работы, то в отличие от изложенных правил статьи 373 Трудового кодекса РФ для увольнения «рядовых» членов профсоюза, в соответствии с частью первой его статьи 374 он может сделать это только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Однако при отсутствии такого органа применяются закрепленные статьей 373 Кодекса правила увольнения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (часть вторая статьи 374 ТК РФ). Такой же порядок увольнения работников применяется и в случае, если со дня окончания срока их полномочий в качестве руководителя (заместителя руководителя) выборного профсоюзного органа организации прошло не более 2 лет (статья 376 ТК РФ).

Кроме того, согласно статье 171 Кодекса порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется также его статьей 373 ТК РФ.

Изложенная процедура требует от работодателя четкого соблюдения установленных законодательством временных рамок. Поэтому при решении вопросов о том, с какой самой ранней календарной даты после вручения уведомления о предстоящем увольнении соответствующий работник может быть уволен, а также, какая дата является оптимальной для направления в выборный профсоюзный орган необходимых документов по увольнению, следует учитывать положения статьи 14 Трудового кодекса РФ. Напомним, что данной статьей исчисление сроков в трудовом праве регламентировано следующим образом:

⁴ Далее — «приказ».

⁵ См.: «Кадры предприятия» № 2, 2004.

- течение сроков, с которыми связано возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей;
- течение сроков, с которыми Трудового кодекса РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений;
- сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока;
- в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни;
- если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

С учетом приведенных положений наиболее ранней датой расторжения трудового договора (днем увольнения — последним днем работы) может стать первый рабочий день после календарной даты, на которую приходится последний день 2-месячного календарного срока со дня предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата или численности.

Пример. Работник получил предупреждение 8 декабря 2004 года. Поскольку 8 февраля 2004 года приходится на нерабочий день (воскресенье), то срок предупреждения истечет 9 февраля. В этот день и может быть издан приказ об увольнении работника.

К этому же моменту должны быть заблаговременно завершены и все предусмотренные статьей 373 Трудового кодекса РФ процедуры. Учитывая, что выборный профсоюзный орган может выразить свое мнение и непосредственно сразу после получения от работодателя соответствующих документов, наиболее ранней датой их направления работодателем следует считать первый рабочий день после календарной даты, на которую приходится первый день месячного периода до предполагаемой даты увольнения (в приведенном примере — суббота (10 января 2004 года) в тех организациях, где суббота является рабочим днем, и понедельник (12 января 2004 года) в остальных организациях, так как 11 января 2004 года приходится на общий выходной день — воскресенье). При этом представляется, что работодателю следует иметь в качестве резерва «на всякий случай» хотя бы 3 рабочих дня. То есть, в рассматриваемом примере направлять в выборный профсоюзный орган проект приказа об увольнении работника и другие документы целесообразно не ранее 13 (15) января 2004 года.

Поскольку каких-либо изъятий из общего правила части второй статьи 82 Трудового кодекса РФ о необходимости получения (и учета) мотивированного мнения профсоюзного органа при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, в случае, если работодатель с его письменного согласия намерен расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере 2-месячного среднего заработка (часть третья статьи 180 ТК РФ), не установлено, то такое увольнение должно производиться с соблюдением этого требования. Скорость решения вопроса зависит от «расторпности» как работодателя, так и работника, которому можно порекомендовать самостоятельно обратиться в выборный профсоюзный орган с заявлением, в котором изложить просьбу незамедлительно направить работодателю свое положительное мнение по данному вопросу.

Гарантия 4

Согласно части третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации и прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) не допускается в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Календарный период нахождения работника в отпуске определяется при его предоставлении приказом работодателя, и поэтому планирование и определение конкретных дат предупреждения работника о предстоящем увольнении, получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и самого увольнения не должны вызывать затруднений.

В случае же болезни увольняемого работника, начавшейся, например, незадолго до даты предполагаемого увольнения и уже после того, как мнение выборного профсоюзного органа надлежащим образом выражено, период которой может продолжаться достаточно долго, в том числе и после истечения месячного срока, предусмотренного частью пятой статьи 373 Трудового кодекса РФ, возникает вопрос, нужно ли в подобной ситуации повторно получать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа?

Какая-либо определенная правоприменительная практика по этому вопросу пока не сложилась. При таких обстоятельствах, при разрешении данного вопроса, на наш взгляд, руководствоваться следует формальными требованиями закона: работодателю необходимо вновь обратиться в выборный профсоюзный орган за получением подтверждения высказанного им ранее мнения. Определенные потери работодателя в этом случае, как представляется, будут компенсированы уверенностью в том, что при возможном возникновении трудового спора, его позиции в суде, как основанные на точном соблюдении буквы закона, окажутся достаточно прочными.

Гарантия 5

В соответствии со статьей 269 Кодекса расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Если хотя бы один из этих органов не дает согласия на увольнение такого работника, работодатель не может расторгнуть с ним трудовой договор.

Материальные гарантии и компенсации

К числу материальных гарантий и компенсаций относятся:

- 1) выплата *денежной компенсации за все неиспользованные отпуска* (часть первая статьи 127 ТК РФ);
- 2) выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия); в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (части первая и вторая статьи 178 ТК РФ). При этом лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия (статья 318 ТК РФ).

Кроме того, положениями некоторых иных федеральных законов установлены дополнительные гарантии ряду категорий работников:

а) в соответствии с пунктом 3 статьи 13 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. на 10.01.2003) гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации;

б) пунктом 6 статьи 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (с изм. на 10.01.2003) предусмотрено, что работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной организации;

в) статьей 16 Федерального закона от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (с изм. на 27.05.2003) установлено, что:

– при сокращении штата государственного органа государственному служащему в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе должна быть предложена другая государственная должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности;

– при невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируются переподготовка (переквалификация) с сохранением на этот период денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности и непрерывного трудового стажа;

– при увольнении в связи с сокращением штата государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение 3 месяцев (без зачета выходного пособия);

– в случае же непредоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией он остается в реестре государственных служащих (с указанием «в резерве») с сохранением в течение года непрерывного стажа государственной службы.

Оформление увольнения

Приказ об увольнении работника по сокращению численности или штата может быть издан работодателем только после выполнения всех предусмотренных трудовым законодательством требований, касающихся порядка расторжения трудового договора по данному основанию.

При оформлении увольнения его причина как в приказе, так и в трудовой книжке работника должна указываться в точном соответствии с законом, то есть в этих документах должно быть указано, в связи с осуществлением каких именно организационно-штатных мероприятий (сокращение численности, сокращение штата работников организации) с работником был расторгнут трудовой договор.

Если увольнение осуществляется по общим правилам, то есть, по истечении 2-месячного срока предупреждения о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ), то приказ о прекращении действия трудового договора оформляется как обычно. Если трудовые отношения прекращаются на условиях, предусмотренных ча-

стью третьей статьи 180 ТК РФ (без предупреждения об увольнении за 2 месяца, но с выплатой дополнительной компенсации), то в таком приказе должны присутствовать соответствующие положения.

Поскольку при сокращении численности или штата работников чаще всего производится увольнение группы работников, то приказ удобно оформлять по унифицированной форме № Т-8а. Но при этом следует иметь в виду, что использование этой формы «безопасно» в том случае, если все увольняемые работники находятся в равном положении и работодателем выполнены все установленные Трудовым кодексом РФ требования. На основании изданного приказа в трудовой книжке работника в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей и Инструкцией по заполнению трудовых книжек вносится следующая запись:

СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ		
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, об увольнении (с указанием ис. статьи)	Изменения в трудовом договоре (с указанием статьи ТК РФ)	На основании чего выдана запись (номер, дата, наименование документа)
	число	месяц	год			
6	12	02	2004	Уволен в связи с сокращением штата работников пункта 2 Трудового кодекса Российской Федерации Начальник отдела кадров	сокращением штата организации статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации нов	Приказ от 12.02.2004 № 51-к

Если бы оформлялось увольнение в связи с сокращением численности работников организации, то в трудовой книжке работника, впервые принятого на работу в 2004 году, то есть в книжке нового образца, нужно было бы записать следующее:

СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ		ТК № 0000000
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, об увольнении (с указанием ис. статьи)	Изменения в трудовом договоре (с указанием статьи ТК РФ)	На основании чего выдана запись (номер, дата, наименование документа)
	число	месяц	год			
1	19	02	2004	Принят в отдел кадров на должность	Закрывает акционерное общество "Сигма" научно-исследовательский менеджера	Приказ от 19.02.2004 № 68-к
2	19	07	2004	Уволен в связи с сокращением штата работников пункта 2 Трудового кодекса Российской Федерации Начальник отдела кадров	уменьшение численности организации, статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации нов	Приказ от 19.07.2004 № 106-к

Завершение процедуры сокращения

В завершение рассмотренных организационно-штатных мероприятий работодателем должны быть внесены соответствующие изменения в штатное расписание.

Заметим, что одним из вопросов, которые обязательно исследуются судом при разрешении трудовых споров по делам об увольнении с работы в связи с сокращением штата, является вопрос о том, было ли сокращение штата реальным, то есть уже состоявшимся на момент увольнения данного работника. В этой связи работодателю может быть порекомендована в качестве возможного варианта, например, такая последовательность действий при проведении соответствующих мероприятий: внесение изменений в штатное расписание (утверждение нового штатного расписания) производится непосредственно после уведомления работников о предстоящем увольнении, однако эти изменения вводятся в действие (вступают в силу) по истечении 2 месяцев с момента предупреждения о предстоящем увольнении, но в любом случае не позднее, чем со дня увольнения.

В заключение напомним, что, соблюдая при увольнении сокращаемых работников все предусмотренные трудовым законодательством требования, работодатель существенно снижает риск оказаться перед необходимостью восстановления их на прежней работе по решению суда, а также связанных с этим финансовых расходов.

Печатный источник: «Кадры предприятия» № 2-3, 2004