



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ОРГАНИЗАЦИЯМ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА
РОСПРОФТРАНСДОР
ПО ДЕЙСТВИЯМ В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕНИЯ
(МАССОВОГО СОКРАЩЕНИЯ) РАБОТНИКОВ**

**Москва
2015 г.**

Настоящие методические рекомендации составлены отделом правовой защиты аппарата Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства на основе Трудового кодекса Российской Федерации и Комментария (постатейного) к Трудовому кодексу Российской Федерации под редакцией Гладкова Н.Г., Снигиревой И.О.- М.: Профиздат, 2011 г.

Методические рекомендации профсоюзным организациям о действиях в условиях массового сокращения работников предлагаются для практического использования председателями территориальных организаций профсоюза, председателями профсоюзных комитетов, членами профсоюза организаций и предприятий автомобильного транспорта и дорожного хозяйства с целью соблюдения и восстановления нарушенных работодателями трудовых прав и социально-экономических гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Основания для проведения процедуры сокращения численности или штата

Основанием для проведения процедуры сокращения численности или штата работников является решение руководителя организации. При этом под сокращением понимается как изменение числа работников, числящихся на предприятии, так и изменение количества штатных единиц.

Реализация указанной процедуры предполагает действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников, изменением штатного расписания. Сокращение численности или штата работников является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Для того чтобы применение данного основания работодателем было правомерным, необходимы, помимо указанного, одновременно ещё четыре основных условия:

1. Соблюдено преимущественное право, предусмотренное ст. 179 ТК, на оставление на работе, в первую очередь, работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равных производительности труда и квалификации, помимо общих оснований, предусмотренных ч.2 ст. 179 ТК РФ (при наличии двух или более иждивенцев, т.е. 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), Соглашениями не допускается без трудоустройства увольнение по инициативе работодателя работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до

установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников.

Соглашениями также **запрещено** увольнение работников по инициативе работодателя при сокращении численности или штата работников организации **без предварительного согласия** профсоюзного комитета организации.

2. Работодатель предложил каждому работнику имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую должности или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Он обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

3. Работник был письменно под роспись предупрежден за два месяца (в соответствии с Соглашениями при массовом сокращении – за 3 месяца) о его увольнении. Статья 180 ТК в ч. 3 устанавливает, что работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до увольнения. Но, если работник не дает на это письменного согласия, увольнение будет незаконным.

4. Работодатель предварительно запросил мнение (получил предварительное согласие) выборного профсоюзного органа о намечаемом увольнении работника - члена профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

Массовое сокращение работников.

Критерии массового сокращения и особенности увольнения.

Понятие и критерии массового увольнения в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ определяются в Федеральных отраслевых или региональных соглашениях.

Согласно п. 8.1 Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 г.г. и п. 8.3 Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 г.г. (далее – Соглашения) под массовым сокращением понимаются:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы независимо от численности работающих;

б) сокращение 10% численности или штата работников в течение 60 календарных дней.

Как было сказано в предыдущей главе, Соглашениями не допускается без трудоустройства увольнение работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников.

Особо следует обратить внимание на то, что сокращение численности или штата работников организации по инициативе работодателя в соответствии с нормами Соглашений возможно только с **предварительного согласия** профсоюзного комитета организации.

Нормы отраслевых Соглашений действуют только в тех организациях автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, которые были представлены сторонами Соглашения, и в организациях, которые хотя и не были представлены сторонами, но в установленном порядке (ст.48 ТК РФ) не отказались от присоединения к ним.

Для тех организаций, на которые Соглашения не распространяются, действующим законодательством РФ установлен общий порядок массового высвобождения работников с предприятий, из учреждений и организаций.

Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99).

Основными критериями массового высвобождения определены показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

б) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Данным Положением определены мероприятия и принципы взаимодействия работодателей, профсоюза и органов исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов в условиях массового высвобождения.

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления. В этом случае для работников применяются наиболее выгодные для них критерии массового высвобождения.

По предложению профсоюза органы исполнительной власти и работодатели должны проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников. По итогам консультаций разрабатывается программа мероприятий, направленных на содействие

занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения, определяются источники ее финансирования.

Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, представляют в органы государственной службы занятости населения и профсоюзные комитеты своих организаций информацию о возможных массовых увольнениях по установленной форме.

В соответствии с Соглашениями работодатели не позднее, чем за три месяца обязаны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника установленной форме.

Мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников предусмотрены у нас в соответствующих разделах федеральных Соглашений, а также могут содержаться в региональных отраслевых соглашениях. Они также содержатся в Примерном коллективном договоре организаций автомобильного, городского наземного пассажирского транспорта, дорожного хозяйства на 2014-2016 г.г. Эти положения обязаны реализовываться работодателями.

Уведомление профсоюзной организации

При увольнении работников по сокращению численности или штата работодатель обязан письменно не позднее, чем за два месяца до начала мероприятий в письменной форме проинформировать выборный профсоюзный орган предприятия о предстоящем сокращении. В случае массовых увольнений (критерии массового увольнения определяются в п. 8.1 Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 г.г. и п. 8.3 Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 г.г., далее – Соглашения, и (или) территориальных соглашениях) - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий (ч.1. ст.82 ТК РФ).

Увольнение работников-членов профсоюза производится, в соответствии с Соглашениями, обязательно с предварительного согласия профсоюзной организации. Работодатель направляет уведомление (письмо) в адрес профсоюзной организации о намечающихся мероприятиях по сокращению численности персонала, копию приказа о сокращении штата предприятия, а также копии документов являющихся основанием для принятия данного решения (штатного расписания и другое), документы вручаются под расписку.

Профсоюзный орган в течение семи дней после получения уведомления (документов) обязан рассмотреть данный вопрос и направить свое решение администрации в письменной форме. Решение профсоюзного органа должно быть представлено в семидневный срок, иначе оно может быть не учтено работодателем. Согласие профсоюзного органа с основаниями представленными работодателем в обращении к профсоюзному органу и приказе о сокращении оформляется протоколом. В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым решением администрации, в течение трех рабочих дней проводятся консультации, которые оформляются

протоколом разногласий. В случае несогласия профсоюзного комитета, работодатель увольнение работников может быть признано незаконным.

Если на организацию Соглашения не распространяются, то увольнение по инициативе работодателя происходит по общему правилу, т.е. **с учетом мнения** профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст.373 ТК РФ.

По истечении 10 дней со дня направления уведомления профсоюзному органу, работодатель вправе по мотивированному мнению принять окончательное решение, которое может быть обжаловано профсоюзной организацией в соответствующих государственных органах (ст.373 ТК РФ).

Уведомление государственных органов

О предстоящем сокращении работодателю необходимо так же уведомить орган службы занятости. Это требование установлено не Трудовым кодексом, а п.2 ст.25 Федерального закона от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". Срок для уведомления - два месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовые увольнения - три месяца до начала проведения мероприятий по увольнению. Этим же законом установлено, что уведомление должно быть сделано обязательно в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

Работодатель, в случае массового увольнения работников, готовит и передает органам занятости в письменном виде сведения на каждого увольняемого работника о профессии, специальности, квалификации, заработной плате.

Уведомление работников и получение их согласия

В соответствии с нормами действующих Соглашений о предстоящем увольнении в связи сокращением штата работники организации предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения, а при массовых сокращениях - за три месяца до сокращения.

Увольнение по сокращению штата начинается с составления работодателем нового штатного расписания. Одновременно определяются должности, подлежащие сокращению. В заключении издается приказ о дате вступления нового штатного расписания в действие. Сокращение штатного расписания — это сокращение самой должности, то есть должность исключается из штатного расписания. Этим оно отличается от сокращения численности сотрудников, когда сокращается количество сотрудников с одноимёнными должностями. Сокращение штатного расписания — факт юридический. С ним ТК РФ связывает понятие «увольнение работника по инициативе работодателя» (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Штатные единицы сокращаются приказом работодателя. Именно поэтому приказ, который утверждает

изменения в штатное расписание (так называемый организационно-штатный приказ), должен существовать на тот момент, когда уведомляется работник. Штатное расписание составляется по форме № Т-3 (Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"). В случае спора об увольнении работников по сокращению штата целесообразность изменения штатного расписания судами не рассматривается. В судебных заседаниях рассматривается соблюдение только процедуры увольнения по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

Предложение иной работы

На данном этапе также необходимо учитывать требования ТК РФ к обязательному предложению другой работы. Работодателем должен быть составлен и подписан акт о предложении конкретных вакантных рабочих мест работнику и его решение по каждой вакансии, который затем подписывается. В том случае если работодатель не может предложить другую работу, он также уведомляет об этом работника.

Согласно статье 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 частью третьей статьи 81 ТК РФ. Это делается одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата. Администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ увольнение в связи с сокращением 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. Если после увольнения станет известно, что работодатель скрыл от работника какую-либо вакансию, такое увольнение в суде будет признано незаконным.

Нашими соглашениями предложение работы в других местностях не предусмотрено, но работодатель обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором предприятия.

Такое дополнительное урегулирование целесообразно в тех случаях, когда обособленные подразделения расположены в пределах разумной транспортной доступности от места проживания работника. При этом согласно части 3 (пункту 16) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004

№ 2 под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальной границы конкретного населённого пункта.

Только при отсутствии работы (на основании штатного расписания), а также в случае отказа работника от предложенной работы действие трудового договора с конкретным работником может быть прекращено.

Работник также имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения на другие предприятия или через бесплатное посредничество службы занятости.

Компенсации при увольнении по сокращению

Работники, высвобождаемые с предприятий, из учреждений и организаций при расторжении трудового контракта в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, имеют право на определенные льготы и компенсации. Статья 178 ТК РФ обязывает работодателя выплатить увольняемому работнику 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 пособия). По решению органа службы занятости средний месячный заработок может быть выплачен и за третий месяц, при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был трудоустроен.

Для работников, увольняемых из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, правила выплаты пособия несколько иные. В соответствии со статьей 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации (расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в связи сокращением штата (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Данные правила по выплате выходного пособия и сохраняемого на период трудоустройства среднего заработка распространяются и на работников-пенсионеров. Согласно ч.3 ст.318 ТК РФ указанные выплаты производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя. При этом они не могут быть признаны безработными (п.3 ст.3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации») и поэтому не имеют право на получение пособия по безработице.

За совместителями, увольняемыми при сокращении штата, среднемесячный заработок на период трудоустройства не сохраняется, так как, имея основное место работы, они в трудоустройстве не нуждаются.

Кроме того, сотрудники, уволенные в связи с сокращением штата, имеют право на досрочное назначение пенсии (п. 2 ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 N

1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон N 1032-1)). В этом случае пенсия им оформляется не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ возраста выхода на пенсию.

С работником, уволенным по сокращению штата, должен быть проведён окончательный расчет по зарплате и выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Если сотрудник не был в отпуске несколько лет, то компенсация выплачивается ему за все годы (ст. 127 ТК РФ). Если работник проработал в учреждении менее шести месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск все равно выплачивается (Письмо Роструда от 23.06.2006 N 944-6). Расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск производится так же, как и при исчислении отпускных (ст. 139 ТК РФ). Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается в соответствии с п. п. 4, 10 - 12 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922. Так, им выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

Профсоюзным организациям важно знать основные нормативно-правовые акты, регулирующие отношения работодателей и наёмных работников **при снижении объёмов производства, переводе работников на режим неполной занятости, объявлении простоя** или увольнении по сокращению штатов.

Прежде всего, это п. 8.1(абз.15) Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 г.г. и п.п. 8.3 (абз. 13-17) Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 г.г., статья 74 ТК РФ. Эти нормы говорят о том, что если работодатель хочет изменить организационные или технологические условия труда, то он обязан уведомить работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора письменно не позднее чем за 2 месяца. Кроме этого работодатель обязан сообщить работнику причины, вызвавшие необходимость таких изменений трудового договора. Если же работник не согласится на изменение условий трудового договора, то работодатель обязан в течение 2 месяцев обеспечить работникам возможность работать в прежних условиях.

Соглашениями предусмотрено, что при необходимости введения на предприятиях режимов неполного рабочего времени в целях сохранения численности работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объёмов работ, решения о введении таких режимов и условиях их введения принимают **по согласованию с профкомом**.

Профсоюзам следует иметь в виду, что работодатель вправе сразу предложить работнику перейти на новые условия (например, неполное рабочее время). Если работник согласен, то в этом случае речь будет идти не об одностороннем изменении определённых сторонами условий трудового договора, а об изменении условий трудового договора по взаимному согласию сторон. Такой вариант бывает более выгоден для работника тогда, когда работодатель собирается объявить простой с частичным сохранением зарплаты.

Следует учитывать, что при отсутствии свободных вакансий, подходящих работнику по его квалификации, или требующих более низкой квалификации, чем есть у работника, и отказе работника от предложенной работы в новых условиях работодатель вправе прекратить трудовой договор в соответствии со статьей 77 (частью 1, пунктом 7) ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере 2-недельного среднего заработка. Профсоюзным комитетам следует быть особенно бдительными в тех случаях, когда работодатель, желая снизить свои издержки, пытается подменить увольнение по сокращению штатов (статья 81, часть 1, пункт 2) увольнением по статье 77 (части 1, пункту 7). Разница существенная, поскольку при увольнении по сокращению работнику гарантирован средний заработок в течение 3 месяцев со дня увольнения (вместо 2-недельного пособия). Поэтому необходимо тщательно взвешивать каждый из предложенных вариантов.

Профсоюзным организациям необходимо также помнить об обязательствах работодателя, вытекающих из статьи 25 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 г. , а именно, чтобы обо всех намечаемых действиях по массовому увольнению работодатель сообщал профкому не позднее, чем за 3 месяца.

Учет преимущественного права на оставление на работе

Согласно п. 8.1(абз.9) Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 г.г. и п.п. 8.3 (абз. 12) Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 г.г., статье 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Как доказательство более высокой производительностью труда используются такие показатели, как выполнение значительно большего объема работ по сравнению с другими работниками, получение премий и поощрений и т.д.

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.

Соглашениями предусмотрено также не допущение без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности

работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников;

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

Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин (ст. 261 ТК РФ). Если такие сотрудницы работали по срочному договору, то в момент истечения его срока организация обязана продлить трудовое соглашение по заявлению женщины и при представлении медицинской справки, подтверждающей беременность. Законодательством разрешено увольнение беременной сотрудницы, если она была принята на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и нет возможности перевести ее на вакантную должность. Нельзя уволить в случае сокращения штата женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Выплаты при сокращении

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК) увольняемому работнику 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 работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка (т.е. дополнительно к установленному трудовым законодательством выходному пособию) выплачивается, если работодатель с письменного согласия работника прекращает с ним трудовой договор, не дожидаясь окончания двух месяцев с момента извещения (статья 180 ТК РФ). Денежные выплаты и компенсации при сокращении производятся в последний день работы сотрудника, а если в тот день он не работал, то выплачиваются на следующий день после обращения (ст. 140 ТК).

Трудовым договором и коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Оформление записей в трудовые книжки при увольнении по сокращению

По истечении двух месяцев (при массовом сокращении – трёх месяцев) после вручения уведомления о сокращении работодатель вправе издать приказ об увольнении работника. После того как работник ознакомится с приказом (под расписку), в его трудовую книжку вносится запись об увольнении.

Приказ издается по форме № Т-8, утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1.

Как оформить трудовую книжку при сокращении, разъяснено в разделе 5 Инструкции, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69. Так, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в том числе и при сокращении штата, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт статьи 81 Трудового кодекса РФ. Например: «Уволен по сокращению штата работников организации, пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации». Формулировка записи в книжке должна соответствовать формулировке указываемого в качестве основания записи пункта (статьи) Трудового кодекса РФ. Сокращения не допускаются ни в тексте, ни в ссылках: нельзя писать «пер.» вместо «переведен», «п.» вместо «пункт», «ТК РФ» вместо «Трудовой кодекс Российской Федерации».

Трудовая книжка выдается увольняемому работнику в день увольнения. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 62 ТК РФ).

Рекомендации по судебной защите прав наёмного работника при сокращении численности работников

Если же работник считает, что процедура сокращения нарушена и он желает в судебном порядке оспорить законность сокращения, то ему можно будет рекомендовать следующую последовательность действий.

По общим правилам структуру и штат работодатель определяет самостоятельно. Увольнение работника в связи с сокращением штата или численности возможно как при фактическом сокращении объёмов работ, так и при перераспределении обязанностей работников при сохранении объёмов работ. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением штата или численности работников, суды, не обсуждая вопроса о целесообразности сокращения, обязательно выясняют, произведено ли это сокращение в действительности, соблюдены ли работодателем нормы трудового законодательства при высвобождении работников. Обязанность доказывания этого факта лежит полностью на работодателе. Подтверждением в случае возникновения спора могут служить соответствующие приказы об изменении штатного расписания, данные о сокращении фонда заработной платы, экономические обоснования (уменьшение поступления денежных средств, сокращение оказываемых услуг и др.) фактического сокращения объёмов работ и т.д. Бремя доказывания фактического сокращения объёмов работ лежит на работодателе и он должен

предоставить *убедительные доказательства (с цифрами)* необходимости сокращения персонала.

Целесообразно в процессе подготовки к разрешению трудового спора судом, ознакомиться со следующим документом.

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ
от 17 марта 2004 г. N 2
"О применении судами Российской Федерации
Трудового кодекса Российской Федерации"
(извлечение)**

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть третья статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа данной

организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если профсоюзный орган представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям,

которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Поскольку в силу части пятой статьи 373 Кодекса работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. 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.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или работодателя - физического лица.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 2 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью второй статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом (часть 1 статьи 19 Конституции РФ), а также учитывая положения части первой статьи 180 и части третьей статьи 73 Кодекса, работодатель в указанном случае обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного

органа, сокращении его штата либо численности (пункты 1, 2 статьи 81 ТК РФ), ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений статьи 16 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации".

В связи с этим ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе.

При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

Доказательствами по делам данной категории, в частности, могут являться: копии актов о назначении государственного служащего на государственную должность государственной службы и его увольнении с этой должности, копия акта о ликвидации государственного органа либо сокращении его штата (численности), копия предупреждения о высвобождении государственного служащего, копия акта (справки) о предложении вакантной должности, штатные расписания подразделения государственного органа, в котором государственный служащий занимал должность, на день предупреждения государственного служащего об увольнении и на день увольнения, справка о денежном содержании (вознаграждении) государственного служащего.

При увольнении по сокращению штата уволенному работнику необходимо для обращения в суд потребовать от работодателя следующие документы, связанные с работой:

Индивидуальный трудовой договор;

Приказ о приёме на работу (назначении на последнюю должность);

Приказ об увольнении

Справка о средней заработной плате.

**Отдел правовой защиты аппарата
профсоюза РОСПРОФТРАНСДОР**

*Методические рекомендации доведены до комитетов
территориальных организаций профсоюза письмом ЦК
Общероссийского профсоюза работников
автотранспорта и дорожного хозяйства №ПЗ-180 от 7
августа 2015 года.*