

УДК 331.106:331.106.4

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СВЯЗИ  
С СОКРАЩЕНИЕМ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ:  
ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

© 2016 Т. В. Синюгина

*Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ),  
г. Новочеркасск*

*Сокращение штата работников организации или индивидуального предпринимателя является одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, которые обозначены в Трудовом кодексе Российской Федерации.*

*Ключевые слова: трудовой договор; трудовое законодательство; трудовые отношения; расторжение трудового договора; судебная практика.*

*The reduction in staff of the organization or individual entrepreneur is one of the grounds for terminating an employment contract on the initiative of the employer, identified in the Labour code of the Russian Federation.*

*Key words: employment contract; labor laws; labor relations; the termination of the employment contract; judicial practice.*

Процедура сокращения штата работников четко регламентируется трудовым законодательством, но несмотря на это? недобросовестные работодатели часто используют данное основание в попытках сократить расходы на оплату труда работников, а порой просто желая расторгнуть трудовой договор с негодным работником, поскольку «найти» иное законное основание для увольнения дисциплинированного работника весьма сложно, а в данном случае работодателю предоставлена относительная свобода (трудовое законодательство дает возможность работодателю самостоятельно определять численность и структуру организации).

Тем не менее, Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает для работников, увольняемых по сокращению штата, определенные гарантии и компенсации, возлагая обязанность по их предоставлению на работодателя, поэтому в случае несоблюдения работодателем процедуры сокращения штата, непредоставления определенных за-

коном гарантий уволенный работник может обратиться за защитой своих прав.

В соответствии с пунктом 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя [1].

Согласно части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в дру-

гих местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В силу части 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 настоящего Кодекса. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем не менее, чем за два месяца до увольнения.

В силу ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 настоящего Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Согласно ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а работодателя — обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Как разъяснено в пункте 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказывать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя [2].

В качестве примера рассмотрим Решение Новочеркасского городского суда по исковому заявлению к МБУЗ ГБСМП г. Новочеркаска от гражданки И., которая обратилась с заявлением об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, компенсации морального вреда [3].

Как установлено судом, в целях оптимизации штатного расписания МБУЗ ГБСМП и приведения в соответствие исполнения фактических должностных обязанностей с учетом действующих должностных инструкций главным врачом МБУЗ ГБСМП издан приказ №474 от 30.10.2014 года «О сокращении численности и штата», в соответствии с кото-

рым с 01.01.2015 года из штатного расписания МБУЗ ГБСМП исключаются следующие должности: начальник отдела МТС — 1 шт. единица; начальник технического отдела — 1 шт. единица; инженер по ремонту — 1 шт. единица; инженер по технической эксплуатации вентиляционных систем и санитарно-технического оборудования — 1 шт. единица; заместитель главного врача по экономическим вопросам — 1 шт. единица. Проект приказа о предстоящем сокращении численности и штата учреждения был согласован профсоюзным комитетом МБУЗ ГБСМП, который 29.10.2014 года предоставил согласие на проведение оптимизации штатного расписания и исключению из него ряда должностей, в том числе должности заместителя главного врача по экономическим вопросам. Данное обстоятельство также подтверждается протоколом заседания профсоюзного комитета МБУЗ ГБСМП №11 от 28.10.2014 года.

Из материалов дела усматривается, что 30.10.2014 года гражданке И. вручено уведомление №1743 от 30.10.2014 года о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата организации 31.12.2014 года.

Указанным уведомлением истцу предложена имеющаяся вакантная должность экономиста. 16.12.2014 года гражданке И. вручено уведомление №2077 от 16.12.2014 года о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата организации 31.12.2014 года и предложены вакантные должности: экономиста, фармацевта, логопеда, врача-невролога, медицинской сестры палаты, диспетчера в гараж скорой помощи, санитарки в КДЛ, уборщицы территории, лифтера.

Как установлено судом, 26.12.2014 года гражданка И. обратилась с письменным заявлением на имя главного врача МБУЗ ГБСМП, в котором дала согласие на предложенную ответчиком вакантную должность экономиста. Вместе с тем, согласно ответу главного врача МБУЗ ГБСМП №2178 от 29.12.2014 года гражданке И. было отказано в переводе на должность экономиста, поскольку до получения ее согласия на должность экономиста принят новый работник. В связи с этим приказом главного врача МБУЗ ГБСМП г. Новочеркаска №1-лп.1 от 12.01.2015 года гражданка И. уволена с занимаемой должности 12.01.2015 года на основании п. 2 ч. 1 ст. 81

ТК РФ в связи с сокращением численности (штата) организации. С данным приказом гражданка И. была ознакомлена под роспись 12.01.2015 года.

Указанные обстоятельства не оспаривались представителем ответчика в судебном заседании, который пояснил, что в период с момента получения уведомления гражданкой И. о вакантных должностях на должность экономиста был принят другой сотрудник. При этом представитель ответчика полагал, что на момент увольнения истцу предоставлены все вакантные должности, от перевода истец отказался, желание занять их не имел. Истец отказался подписать уведомление, о чем был составлен акт об отказе в подписании. В таких условиях издан приказ об увольнении гражданки И.

Доводы ответчика судом были признаны необоснованными, поскольку несмотря на дачу гражданки И. согласия на предложенную ответчиком вакансию, работодателем решение о ее переводе на данную должность принято не было, однако был издан приказ о ее увольнении на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В то же время увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Исходя из разъяснений Пленума Верховного Суда РФ, данных в п. 29 Постановления №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

В контексте приведенных положений закона данная обязанность должна быть выполнена работодателем в течение срока, предусмотренного ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением чис-

ленности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения.

При этом расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее, чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 24 сентября 2013 года №1246-О, часть 2 статьи 180 Трудового кодекса РФ является элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, позволяет работнику, подлежащему увольнению, заблаговременно, не менее чем за два месяца, узнать о предстоящем увольнении и с момента предупреждения об увольнении начать поиск подходящей работы [4].

В связи с этим суд пришел к тому, что у МБУЗ ГБСМП имелись основания для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, однако была нарушена процедура ее увольнения, поскольку ответчик не перевел гражданку И. на другую имеющуюся работу, на которую истец согласилась. Таким образом, приказ главного врача МБУЗ ГБСМП о прекращении трудового договора (увольнении) гражданки И. №1-л п.1 от 12.01.2015 года является незаконным, а гражданка И. подлежит восстановлению на работе по ранее занимаемой должности.

Согласно ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения ниже оплачиваемой работы.

Как разъяснено в п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», работник, уволенный без законного основания или с нару-

шением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на работе.

При данных обстоятельствах суд признал иски гражданки И. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе обоснованными и подлежащими удовлетворению. В связи с этим гражданка И. подлежит восстановлению на работе в прежней должности — заместителя главного врача Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Городской больницы скорой медицинской помощи» по экономическим вопросам с 13.01.2015 года.

В соответствии ч. 9 ст. 394 ТК в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

В соответствии со ст. 151 ГК РФ, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда [5].

В результате рассмотрения материалов дела суд принял решение об удовлетворении исковых требований гражданки И. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, компенсации морального вреда.

Итак, для того, чтобы увольнение в связи с сокращением численности или штата было законным, работодатель обязан соблюсти следующие условия:

- не позднее 2 месяцев (а при массовом увольнении — не позднее 3 месяцев) в письменной форме уведомить о принятом решении выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости;
- учесть работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе;
- предупредить работников о предстоящем увольнении не менее, чем за 2 месяца до увольнения, персонально и под роспись;

— предлагать работнику перевод 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;

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, учесть мнение выборного профсоюзного органа.

Если хоть одно из указанных условий не было соблюдено, работник может обратиться за защитой своих прав в суд и потребовать от работодателя восстановления на работе, выплаты среднего заработка за период, в который работник не мог трудиться, а также истребовать компенсацию морального вреда, поскольку увольнение в данном случае не будет являться законным.

Анализ судебной практики показывает, что сокращение штата работников затрагивает основное содержание права на труд — возможность трудиться.

Законодатель и работодатель должны обеспечить максимум защиты работников при осуществлении соответствующих процедур. Имеющаяся судебная практика подтверждает опасения, что высвобождение работников может быть использовано как средство оптимизации производства, так и рычагом давления на неугодных для работодателя работников. Правовая защита работников в процедуре по сокращению штата —

важнейшая задача и современного законодательства, и практики.

### Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (в ред. ФЗ от 30 декабря 2015 года №434-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3; 2016. №1 (ч.1). Ст. 54.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда от 24 ноября 2015 года №52) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6; СПС «КонсультантПлюс».

3. Решение Новочеркасского городского суда Ростовской области по делу №2–1054/15 // novocherkassky-gos.sudrf.ru.

4. Определение Конституционного Суда РФ от 24 сентября 2013 года №1246-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Стася Григория Васильевича на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 года №51-ФЗ (в ред. ФЗ от 31 января 2016 года №7-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 1994. №32. Ст. 3301; 2016. №5. Ст. 559.

Поступила в редакцию

21 марта 2016 г.



**Синюгина Татьяна Викторовна** — кандидат социологических наук, доцент кафедры Юриспруденции Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М.И. Платова

**Sinugina Tatiana Viktorovna** — Candidate of sociological Sciences, associate Professor of Law of South-Russian State Polytechnical University (NPI) of M.I. Platov name.

346410, г. Новочеркасск, ул. Комитетская, 51  
51 Komitetskaya st., 346410, Novocherkassk, Rostov reg., Russia  
Тел.: +7 (928) 153-76-88; e-mail: sinyugina-tatjana@ya.ru