

Порядок расторжения трудового договора в связи с сокращением штата работников организации

Согласно ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение штата работников организации.

Вместе с тем, с целью соблюдения трудовых прав работников законодательством установлена определенная процедура, которую работодатель обязан соблюсти в случае сокращения штата.

Так, в силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ работник может быть уволен по указанному основанию только в случае невозможности перевода 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).

Не могут быть уволены при сокращении штата беременные женщины; матери детей-инвалидов младше 18-летнего возраста; матери детей младше 3-летнего возраста; матери-одиночки, воспитывающие детей младше 14 лет; несовершеннолетние сотрудники; сотрудники, находящиеся в отпуске либо являющиеся временно нетрудоспособными.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации указанной нормой определены лица, которым отдается предпочтение в оставлении на работе.

Если работодателем в отношении работника все же принято решение об увольнении по рассматриваемому основанию, то он должен быть предупрежден о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предполагаемого события.

Статьей 178 ТК РФ предусмотрена выплата выходного пособия работнику, подлежащему увольнению в связи с сокращением штата организации, 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.

Согласно ст. 391 ТК РФ индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения рассматриваются непосредственно в судах. Гражданин, полагающий свои права нарушенными, вправе обратиться в суд с заявлением в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.