

Информационно-справочная брошюра «Сокращение штата работников организации (в вопросах и ответах)» - Екатеринбург, изготовлено ООО «ПРОфессионал», 2013 г., 31 с.

Информационно-справочная брошюра разработана прокуратурой Свердловской области совместно с Федерацией профсоюзов Свердловской области с целью правового просвещения населения Свердловской области. Сокращение штата – наиболее сложная и ответственная сфера принятия кадровых решений, которая затрагивает широкий спектр вопросов: экономических, организационных, правовых, социальных и психологических. В брошюре приведены ответы на часто встречающиеся в практике проблемы и вопросы в связи с сокращением численности или штата сотрудников предприятия с акцентом на соблюдение прав работников и дополнительных гарантий членов профсоюзов. Также в брошюре содержится информация о том, в каких случаях прокурор обращается в суд в защиту трудовых прав граждан.

Издание адресовано гражданам (наемным работникам) для использования в защите своих конституционных прав и работодателям с целью исполнения ими установленных законом обязанностей. Может представлять практический интерес для работников, осуществляющих правовую пропаганду среди населения, а также студентов и преподавателей, принимающих участие в оказании бесплатной юридической помощи гражданам в действующих при вузах юридических клиниках.

Распространяется бесплатно

Введение

Недавний финансовый кризис, поразивший большинство стран мирового экономического сообщества, привел к осознанию, что его отрицательных последствий не смогут избежать практически все отрасли промышленности и хозяйственные системы Российской Федерации.

Многие компании начинают оптимизацию своих затрат, прежде всего, с сокращения расходов на персонал. Это объясняется тем, что данная статья расходов составляет значительную долю в бюджете любой организации.

Сокращение персонала — одна из наиболее жестких мер, которая приводит в напряжение всех сотрудников компании, это сложная и ответственная сфера принятия кадровых решений, она затрагивает широкий спектр вопросов: экономических, организационных, правовых, социальных, психологических.

В настоящей брошюре приведены ответы на часто встречающиеся в практике проблемы и вопросы в связи с сокращением численности или штата сотрудников предприятия с акцентом на соблюдение прав наемных работников и дополнительных гарантий членов профсоюзов при расторжении трудового договора по данному основанию.

Сокращение штата работников организации (в вопросах и ответах)

1. Что такое высвобождение персонала?

Высвобождение персонала — это вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении работников по причине экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава.

2. В чем отличие сокращения «численности работников» и «штата работников» в организации?

Сокращение численности или штата работников организации — основное мероприятие, проводимое работодателем, по высвобождению персонала организации.

Численность работников - это списочный состав работающих в организации. Под сокращением численности понимается фактическое уменьшение количества работников организации.

Штат работников - это совокупность должностей. Под сокращением штата принято понимать исключение из штатного расписания должностей работников. При проведении процедуры сокращения штата численность работников может оставаться прежней. Допустим, если из штатного расписания выводятся должности трёх секретарей и одновременно с этим вводятся должности: водителя, менеджера и системного администратора.

3. Какими нормативными документами следует руководствоваться при проведении сокращения штата в организации?

При проведении соответствующих мероприятий следует руководствоваться следующими документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации: ст.ст. 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя», 82 «Обязательное участие выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя», 178 «Выходные пособия», 179

«Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников», 180 «Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации», 373 «Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя», 374 «Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы»;

- Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации": ст. 25 «Содействие работодателей в обеспечении занятости населения»;

- Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

- Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»;

- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации";

- Отраслевые трехсторонние соглашения о социальном партнерстве;

- Коллективные договоры организаций.

4. Какие документы Международной организации труда регулируют высвобождение персонала?

Поскольку Российская Федерация является членом Международной организации Труда, она также взяла на себя обязательства соблюдать Конвенции и Рекомендации, принятые МОТ.

Рекомендация МОТ № 119 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 26 июня 1963 года содержит раздел «Дополнительные положения о сокращении рабочей силы», в соответствии с которым «Если предвидится сокращение рабочей силы, то должны проводиться как можно раньше консультации с представителями трудящихся по всем соответствующим вопросам».

В развитие данного положения 22 июня 1982 года принята Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», раздел III которой («Дополнительные положения, касающиеся прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам», ст. 13), предусматривает:

«1. Когда предприниматель планирует прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он:

а) своевременно предоставляет соответствующим представителям трудящихся относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях трудящихся, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены;

б) как можно раньше предоставляет возможность, согласно национальным законодательству и практике, соответствующим представителям трудящихся провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих трудящихся, в частности, таких, как предоставление другой работы».

Под представителями трудящихся, в соответствии с Конвенцией МОТ №135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях», понимаются в том числе «представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов» (ст. 3).

5. Вправе ли работодатель единолично принять решение о сокращении штата?

Действующее законодательство не обязывает работодателя обосновывать принятое решение о сокращении штата.

Так, в Определении Конституционного Суда РФ от 18.12.2007 № 867-О-О указано, что работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), и принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя.

6. Обязан ли работодатель уведомить профсоюз о предстоящем сокращении штата на предприятии?

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 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.

Между тем часть первая статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, как она сформулирована федеральным законодателем, допускает различную интерпретацию даты "начала проведения соответствующих мероприятий", т.е. даты, от которой следует исчислять предусмотренный в ней срок, что позволяет правоприменителю рассматривать ее как обязывающую работодателя уведомить выборный профсоюзный орган либо не менее чем за два месяца до издания распорядительного акта о сокращении численности или штата работников и начала предупреждения работников о предстоящем увольнении по указанному основанию в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации (фактически - не менее чем за четыре месяца до начала непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров), либо не менее чем за два месяца до начала увольнения работников, т.е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении (фактически - не менее чем за два месяца до увольнения работников).

Конституционный суд РФ в определении от 15 января 2008 г. № 201-О-П пришел к выводу, что обязанность работодателя сообщать профсоюзному органу о предстоящем сокращении штатов еще за два месяца до издания приказа о сокращении является «несоразмерным ограничением прав и интересов работодателя, что, в свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений». По утверждению Конституционного Суда РФ, двухмесячный срок является достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.

Закон в данном случае не определяет конкретного способа уведомления профсоюзного комитета. 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.

7. Каковы действующие критерии массового увольнения?

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных Соглашениях.

Если в Соглашении не определены критерии массового высвобождения, то обычно придерживаются нормативов, установленных Положением об организации работы по содействию занятости в условиях

массового высвобождения, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. N 99.

К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно - правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) 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.

в) 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.

8. Какие сведения и в какое время обязан работодатель сообщить в службу занятости, приняв решение о сокращении штата?

Пунктом 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" 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.

9. Кто определяет конкретные кандидатуры работников на увольнение по сокращению штата?

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

Зачастую на предприятии создается специальная комиссия из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации по проведению сокращения штата.

10. Есть ли у работодателя обязанность принимать меры по трудоустройству высвобождаемого работника?

Такой обязанностью можно считать необходимость предлагать высвобождаемому работнику имеющиеся в организации вакансии.

Увольнение по сокращению штатов допускается только, 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 других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Коллективным договором могут предусматриваться и дополнительные обязанности работодателя по принятию мер по трудоустройству высвобождаемых работников.

Увольнение работников в случае прекращения деятельности обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности, производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Это, в частности, означает, что работодатель освобождается от обязанности трудоустройства высвобождаемых работников в организации.

11. Имеет ли право работник, подписавший уведомление об увольнении, находиться на работе неполный рабочий день в связи с поиском другого места работы, и обязан ли работодатель в этом случае выплачивать работнику заработную плату?

Подписание уведомления о сокращении численности или штата работников организации автоматически не дает права работнику находиться на работе неполный рабочий день.

Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем с оплатой пропорционально отработанному времени.

Однако, как говорилось выше, коллективным договором могут предусматриваться и дополнительные обязанности работодателя по принятию мер к трудоустройству высвобождаемых работников.

Многие предприятия в коллективных договорах закрепляют для работников, предупрежденных о сокращении, льготу в виде предоставления определенного времени (например, один день или 4 часа в неделю) для поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

12. Оговаривается ли в законе момент предложения работнику имеющихся вакансий?

Нормативно момент предложения вакансий не определен.

На практике перечень имеющихся у работодателя вакансий либо уведомление об их отсутствии вручается работнику одновременно с предупреждением его о предстоящем увольнении.

Согласие работника на выполнение определенной работы (замещение вакантной должности) либо его отказ от новой работы (должности) фиксируется в письменной форме и заверяется подписью работника.

Очень важно иметь в виду, что работнику должны предлагаться все вакансии, даже появившиеся после его уведомления, вплоть до издания приказа об увольнении.

13. Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности или штата, если работнику не была предложена работа на время отсутствия основного работника?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным (Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 28.05.2012 N 33-1016/2012).

Вывод основан на том, что работодатель обязан был предложить увольняемому работнику занять должность временно отсутствующего работника, работу которого он мог бы выполнять с учетом имеющегося образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

14. Работнику не был предложен перевод на неполную штатную единицу по вакантной должности. Правомерно ли его увольнение в связи с сокращением численности или штата в этом случае?

Помочь в ответе может только судебная практика, с которой мы согласны.

Имеется судебное постановление, которым увольнение в этой ситуации признано неправомерным (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.04.2011 N 33-4388/2011).

Вывод суда основан на том, что работнику должны предлагаться не только целые, но и неполные штатные единицы (0,25; 0,5; 0,75 и т.п.) по вакантной должности.

15. Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности или штата, если работнику не была предложена должность, занятая совместителем?

Судебной практики по данной ситуации, к сожалению, не имеется.

Но стоит согласиться с учеными - юристами (например, П.А.Курков, ООО "ИК Ю-Софт", Региональный информационный центр Сети КонсультантПлюс, 11.01.2010), по мнению которых увольнение в такой ситуации не считается неправомерным.

Должность, занятая работником на условиях внешнего совместительства, не является вакантной. Законодательством не предусмотрена обязанность работодателя предлагать высвобождаемым работникам должности, занятые совместителями.

16. Обязан ли работодатель предлагать высвобождаемому работнику должность, работу по которой выполняет другой работник на условиях совмещения?

По этому вопросу имеется две точки зрения.

Позиция 1: Существует постановление суда, которым увольнение в такой ситуации признано правомерным (Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 28.03.2011 по делу N 33-978/11).

Вывод основан на том, что если работодатель считает экономически более оправданным заключение соглашения о совмещении должностей с уже исполняющим трудовые обязанности работником, чем прием нового работника, то данные действия нельзя расценивать как посягательство на конституционное право каждого на труд.

Совмещение должностей было оформлено до принятия работодателем решения о сокращении должности работника, т.е. указанные должности в период предупреждения работника о предстоящем увольнении не были вакантными.

Позиция 2: В то же время в юридической литературе встречается мнение (например, В.И.Симонов, Российский государственный университет нефти и газа имени И.М.Губкина, 11.07.2012), что увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что должность, обязанности по которой на условиях совмещения выполняет работник, занимающий другую штатную единицу по основному месту работы, следует считать вакантной. Совмещение профессий (должностей) не требует оформления отдельным

трудовым договором, поручение о выполнении дополнительной работы может быть в любое время отменено (ст. 60.2 ТК РФ). Следовательно, отсутствуют препятствия для заключения с увольняемым работником трудового договора по этой должности на неопределенный срок.

17. Как указано в части 3 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Правомерно ли увольнение, если при сокращении штата филиала работнику не была предложена работа в головном офисе или другом филиале, находящемся в той же местности?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным (Определение Верховного Суда РФ от 25.06.2009 N 78-В09-12)

По обстоятельствам дела, работнице при сокращении численности была предложена должность, которую она не могла занять из-за отсутствия необходимой квалификации. У работодателя в той же местности было еще шесть филиалов, однако он предлагал работу только в том филиале, где происходило сокращение численности. Работница была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суды исходят из следующего. Филиал является обособленным подразделением юридического лица, при этом правоспособностью юридического лица не обладает, руководитель филиала назначается юр. лицом и действует на основании его доверенности. При проведении процедуры увольнения по сокращению штата работодатель обязан предлагать вакантные должности в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, имеющиеся в данной местности.

В то же время анализ определений кассационной и надзорной инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения в пользу работодателя, ссылаясь на то, что филиал является обособленным подразделением, имеет самостоятельное штатное расписание, отдельный баланс, обособленное имущество, а его руководитель осуществляет управление персоналом филиала (заключает и расторгает трудовые договоры, самостоятельно решает вопросы подбора и расстановки кадров). В связи с этим имеющиеся вакансии в филиалах не должны были быть предложены работнику.

18. Практически всем известно, что о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работодатель обязан предупредить работника за два месяца. А может этот срок превышать 2 месяца и насколько?

Действительно, в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Как правило, в предупреждении о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников организации, указывается конкретная дата увольнения. Отметим, законодательно предусмотрен лишь минимальный срок предупреждения о предстоящем увольнении. То есть, в уведомлении может стоять дата, наступающая, например, через два с половиной, три, четыре месяца.

19. Как должен поступить работодатель, если срок предупреждения об увольнении истекает во время нахождения работника на больничном?

Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников организации относится к увольнению по инициативе работодателя. В части 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ содержится запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности.

Работника можно уволить в тот день, когда он появился на работе и принес закрытый больничный лист.

20. В каких случаях можно расторгнуть трудовой договор по основанию сокращения штата до окончания срока предупреждения?

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Может быть и так, что работник в период предупреждения сам подобрал новое место работы. По его заявлению, если работодатель не возражает, трудовые отношения также могут быть прекращены досрочно по основанию сокращения штата. В данном случае определяется иная дата увольнения, но основание остается прежним: п.2 ст. 81 Трудового кодекса.

21. Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности или штата до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении без согласия работника?

Такое увольнение считается незаконным.

Согласно ч. 3 ст. 180 ТК РФ увольнение до истечения срока предупреждения возможно только с согласия работника, изложенного в письменной форме.

22. Какая дата должна быть указана в трудовой книжке при увольнении работника до истечения 2-хмесячного срока?

В данном случае действует общий порядок оформления прекращения трудового договора. В соответствии с частью 3 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

То есть, в трудовой книжке должна стоять дата последнего дня работы работника в организации.

23. Кто из работников, чьи должности сокращаются, может рассчитывать на 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.

А кому из работников отдается предпочтение при равной производительности труда и квалификации, подробнее изложим далее.

24. Какие показатели должен сравнить работодатель при определении производительности труда? Ведь работники часто бывают не согласны с руководством.

Производительность труда – это показатель его эффективности. Ее измеряют количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенной одним работником за определенный промежуток времени (любой: час, день, месяц, год), либо количеством времени на производство единицы товара.

А вот в отношении работников, занимающихся трудом, где отсутствуют цифровые показатели, (это в основном служащие, инженерно-технические работники), подчас трудно определить, у кого из сотрудников, имеющих одинаковую квалификацию и соответствующее образование, выше производительность труда. В этом случае работодатели должны внимательно подходить к оценке труда и обосновывать свои выводы в отношении каждого работника.

В таком качестве могут быть учтены все закрепленные в соответствующих документах (распорядительных актах работодателя, других документах, имеющих 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.

25. Кому из работников отдается предпочтение при равной производительности труда и квалификации?

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.

Кроме категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предусмотрено и для некоторых других категорий работников отдельными федеральными законами. Таким правом, в частности, обладают:

- "чернобыльцы" (пп. 7 п. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");

- лица, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (п. 10 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

- работники, допущенные к государственной тайне на постоянной основе (ч. 5 ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 N 5485-1 "О государственной тайне");

- герои СССР и РФ и полные кавалеры Ордена Славы (п. 1 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров Ордена Славы");

- изобретатели (п. 5 ст. 35 Закона СССР от 31.05.1991 N 2213-1 "Об изобретениях в СССР");

- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей (п.5 ст.23 ФЗ «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ).

Федеральный закон от 21.12.1996г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (ст.10) устанавливает категории работников, при высвобождении которых из организаций в связи с сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях. К ним относятся:

- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;
- лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (это лица в возрасте от 18 до 23 лет, у которых, когда они находились в возрасте до 18 лет, умерли оба или единственный родитель, а также которые остались без попечения единственного или обоих родителей).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. Часто можно встретить в колдоговорах такую гарантию для людей предпенсионного возраста.

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.

Очевидно, другим категориям работников, указанным в коллективном договоре, работодатель может отдать предпочтение в оставлении на работе лишь в том случае, когда нет работников, пользующихся этим правом в силу Кодекса или иных законов.

26. Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности, если анализ преимущественного права работника на оставление на работе не проводился?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным (Определение Московского городского суда от 04.07.2011 по делу N 33-19600, Определение Московского городского суда от 08.11.2010 по делу N 33-32000).

Суды исходят из того, что при сокращении одной из аналогичных должностей работодатель должен провести анализ преимущественного права работников на оставление на работе с учетом положений ст. 179 ТК РФ.

27. Если сокращаются все штатные единицы по должности, должен ли работодатель учитывать преимущественное право работника на оставление на работе?

Если сокращаются все штатные единицы по должности, и все работники, их занимающие, подлежат увольнению по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, то и оценивать преимущественное право на оставление на работе нет необходимости.

По смыслу ч. 1 ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе не учитывается работодателем, если у него нет должностей, аналогичных сокращаемой. Сравнивать квалификацию и производительность работников можно только по сходным (одинаковым) должностям.

28. Существуют ли категории работников, которых нельзя уволить в связи с сокращением штата?

Не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, а также одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) и другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 ТК 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).

Федеральным законом «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации» от 12.11.2012 г. N 188-ФЗ категории работников, чье увольнение в связи с сокращением штата не допускается, дополнены родителями (иными законными представителями ребенка), являющимися единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

29. Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности или штата, если на момент увольнения работница была беременна, но не сообщила об этом работодателю?

Анализ определений кассационной и надзорной судебных инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения в пользу работодателей, мотивируя это тем, что если при увольнении работница не уведомила работодателя о беременности, то это является злоупотреблением ею своим правом.

Однако, вышестоящие суды принимают решения в пользу работниц, признавая увольнение неправомерным.

Согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Положение закона, запрещающее увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, по своей сути является трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии с ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции РФ.

С учетом указанных положений не имеет правового значения то обстоятельство, было ли работодателю известно о беременности увольняемого работника. Данное обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин при увольнении по инициативе администрации. Исходя из буквального толкования положений ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрет на увольнение беременных женщин нельзя поставить в зависимость от осведомленности работодателя.

30. В какие периоды увольнение работника по инициативе работодателя запрещено законом?

В соответствии со ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

31. Существуют ли особенности увольнения несовершеннолетних в связи с сокращением штата?

Несовершеннолетний работник подлежит увольнению при сокращении численности или штата в общеустановленном порядке, но с учетом особенностей, предусмотренных ст. 269 ТК РФ (т.е. с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав).

Если хотя бы одним из указанных органов не будет дано согласие на расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником, то увольнение не может быть произведено работодателем, что, однако, не исключает обжалования отказа государственной инспекции труда и (или) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав в административном и судебном порядке.

Если несовершеннолетний работник уволен с несоблюдением установленной процедуры получения согласия указанных органов или при их несогласии (одного из них), работник будет подлежать восстановлению на работе.

32. Каковы дополнительные гарантии при сокращении штата в организации для членов профсоюза?

Расторжение трудового договора по сокращению численности и штата с работниками, являющимися членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

Согласно части 4 ст. 82 ТК РФ коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Например, «согласование» увольнения члена профсоюза с профкомом. В этом случае, при отсутствии согласия профкома работодатель не вправе уволить члена профсоюза по п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ.

33. Возможно ли увольнение члена профсоюза по сокращению штата без учета мнения профкома?

Увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если данный орган не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также, в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника (пункт «в» статьи 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

34. Каков механизм получения работодателем мотивированного мнения профсоюзного комитета об увольнении члена профсоюза в связи сокращением штата?

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работодателю необходимо получать следующим образом: при принятии решения о возможном расторжении трудового договора по сокращению штата с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель должен направить в выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций, работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником 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).

При расторжении трудового договора по сокращению штата с работником – членом профсоюза работодатель должен издать приказ об увольнении работника по унифицированной форме № Т-8. В графе приказа "мотивированное мнение выборного профсоюзного органа" работодателю необходимо указать реквизиты ранее полученного мотивированного мнения профсоюза.

35. Какой порядок увольнения в связи с сокращением штата руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы?

Сокращение должностей руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии такого согласия, работодатель не вправе уволить работника - руководителя (заместителя) выборного профсоюзного коллегиального органа организации.

В соответствии с пунктом 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать её организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

36. Что признается судами «злоупотреблением правом» работником?

В соответствии с пунктом 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", сокрытие работником того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не

ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, является злоупотреблением правом работника.

При установлении судом факта злоупотребления правом работника суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

37. Сейчас встречаются ситуации, когда работник состоит на учете в профсоюзной организации не у собственного работодателя. Как последнему поступать в этом случае?

Действительно, встречаются случаи, когда работник является членом или руководителем (его заместителем) "сторонней" профсоюзной организации, не имеющей отношения к первичной профсоюзной организации, действующей у работодателя и когда работодателю известно о членстве работника в сторонней профсоюзной организации.

Как следует из Определения Верховного Суда РФ от 24.09.2009 № 69-В09-10, работодатель и в этом случае обязан получать согласие соответствующего профсоюзного органа на увольнение работника, т.к. принадлежность первичной профсоюзной организации к работодателю значения не имеет и в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора, увольнение является незаконным и работник подлежит восстановлению на работе.

38. Положено ли работнику выходное пособие при расторжении трудового договора по п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ? И в каком размере?

Согласно статье 178 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) 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.

39. На практике часто возникает вопрос о том, сохраняется ли средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения за пенсионерами по старости?

Закон РФ "О занятости населения в РФ", в редакции от 20 апреля 1996 г., предусматривает, что безработными не могут быть признаны граждане, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости, за выслугу лет (ст. 3). Следовательно, у органов службы занятости нет оснований для принятия решения о сохранении средней месячной заработной платы за указанными лицами. В то же время данный вопрос может быть решен положительно в соответствии с трудовым или коллективным договором.

Однако, вы можете встретить и иную точку зрения. Например, в Письме Министерства финансов РФ от 15 марта 2006 г. № 03-03-04/1/234 говорится, что «у органов службы занятости нет достаточных оснований для принятия в отношении пенсионеров решений об отказе в сохранении за ними в течение третьего месяца со дня увольнения среднего месячного заработка в порядке ч. 2 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации и выдачи пенсионерам соответствующих документов (справок)».

Следовательно, при получении работником пенсионного возраста соответствующего решения службы занятости работодатель обязан сохранить за ним средний заработок и в течение третьего месяца со дня увольнения.

В свою очередь профсоюзы согласны с тем, что уволенному пенсионеру, несмотря на то, что он получает пенсию, средний заработок на период трудоустройства организация выплатить обязана. Работающие пенсионеры имеют те же права, что и другие сотрудники организации (ст. 178 ТК РФ).

40. Как исчисляется размер выходного пособия при увольнении по сокращению штата?

Во всех случаях выплаты выходного пособия его размер определяется исходя из среднего заработка работника за определенный период времени. Как следует из Трудового кодекса, для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления (см. ст. 139 ТК и комментарий к ней): исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев,

предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

41. Имеет ли право работодатель отправить работников, предупрежденных о предстоящем через два месяца увольнении, в простой? И как это повлияет на размер выходного пособия?

Нормативного запрета на обоснованный простой в период двухмесячного предупреждения нет.

В случае простоя, объявленного работодателем в период уведомления сотрудников о предстоящем увольнении, следует руководствоваться Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922, согласно которому при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

42. облагаются ли подоходным налогом выходное пособие и выплаты среднего заработка за второй и третий месяц после увольнения в связи с сокращением штата?

С 1 января 2012 г. вступила в силу новая редакция п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ, в соответствии с которой освобождаются от обложения налогом на доходы физических лиц компенсационные выплаты, установленные законодательством РФ, связанные с увольнением работников, в виде выходного пособия, среднего месячного заработка на период трудоустройства, компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Согласно разъяснениям Министерства финансов РФ и Федеральной налоговой службы в Письме по конкретному обращению от 03.10.2012 г. N ЕД-4-3/16605, положения п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ применяются независимо от занимаемой должности работников организации и также независимо от основания, по которому производится увольнение. Выплаты,

производимые с 1 января 2012 г. работнику организации при увольнении, в том числе выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства, освобождаются от обложения НДФЛ в определенной сумме. Она не должна превышать в целом трехкратный размер среднего месячного заработка.

43. Вправе ли администрация задержать положенные выплаты при увольнении, объясняя тем, что бухгалтерия находится в другом городе, или тем, что заработная плата остальных работников будет перечислена в банк только через несколько дней и т.д.?

Конечно, не вправе. Все выплаты при увольнении производятся в последний день работы (ст. 140 ТК РФ).

44. Как поступить работнику, если работодатель практикует выплату заработной платы в конвертах и при сокращении рассчитывает выходное пособие не из фактического заработка?

Прежде всего, работнику самому не следует мириться с таким положением, используя возможности самозащиты.

Явно незаконные действия работодателя следует обжаловать в прокуратуру, государственную инспекцию труда или в суд.

45. Можно ли уволить совместителя в связи с сокращением штата, и какие выплаты ему положены?

Гарантии и компенсации (за исключением гарантий лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 Трудового кодекса РФ).

Поэтому установленные законодательством процедура увольнения, а также все гарантии и компенсации в связи с сокращением штата, относятся и к совместителям, кроме сохранения среднего заработка на период трудоустройства, ведь совместитель имеет основную работу.

46. При увольнении по сокращению штата сотруднику было выплачено выходное пособие в день увольнения. А уже на следующий день данный сотрудник был принят на работу в ту же организацию на вакантную должность. Является ли выплата выходного пособия в этом

случае нарушением законодательства, а именно можно ли данную выплату считать "переплатой"?

Выплату выходного пособия, в рассматриваемой ситуации нельзя считать переплатой. Поскольку работник был уволен (с ним были прекращены трудовые отношения), работодатель обязан был выплатить выходное пособие в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ. Тот факт, что работник устроился на работу на следующий день после увольнения, не должен смущать работодателя. Нет никакой разницы, устроится ли работник после сокращения в ту же организацию или к другому работодателю. Главное, что был факт увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Здесь следует обратить внимание на один нюанс. Законно ли было увольнение, если в организации была вакантная должность, на которую работник сразу же был взят после расторжения трудового договора (ч.3 ст. 81 ТК РФ)?

47. Положены ли работнику, открывшему после увольнения свою фирму, выплаты за второй и третий месяц?

Как говорилось ранее, сохранение среднего заработка за 2-ой и 3-ий месяцы уволенным по сокращению положено на период трудоустройства.

Понятие «трудоустроен» в трудовом законодательстве не раскрывается. Однако его синонимом можно считать понятие «занятость», которое раскрыто в ст. 1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1. «Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее - заработок)».

В соответствии со ст. 2 Закона, занятыми, наряду с работающими по трудовому договору, считаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Таким образом, если бывший работник является учредителем коммерческой фирмы, он признается трудоустроенным. Соответственно, пособие за второй и третий месяцы при увольнении по сокращению численности или штата работников организации ему не положено.

Но если работодатель произведет выплаты такому работнику за все три месяца по своей инициативе, это не будет являться нарушением трудового законодательства.

48. Если работник считает свое увольнение в связи с сокращением штата незаконным, куда он может обратиться за восстановлением нарушенной справедливости?

Работник имеет право в течение одного месяца обратиться в суд по месту нахождения ответчика с иском о восстановлении на работе (ст. 391 ТК РФ).

Дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд (ст. 154 Гражданского процессуального кодекса РФ).

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

49. Если работник не располагает доказательствами незаконности своего увольнения, не знает в полной мере законодательства, не имеет на руках копий документов, не заручился согласием свидетелей, как ему доказать в суде свою правоту?

Кроме того, что работник может обратиться за правовой помощью в государственные и профсоюзные органы, он должен иметь в виду, что пунктом 23 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» предусмотрено, что 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.

50. Как быть со стажем на очередной отпуск при восстановлении на работе при незаконном увольнении?

В соответствии со ст. 121 Трудового кодекса РФ время вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на прежней работе включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

При этом, период работы до увольнения не включается в стаж дающий право на очередной ежегодный отпуск, поскольку работнику за него должна была быть выплачена денежная компенсация. Следовательно, задолженность работодателя перед работником по отпускам за этот период погашена.

51. Засчитываются ли выходное пособие и компенсационные выплаты в оплату вынужденного прогула в случае восстановления работника на работе в судебном порядке?

В ст. 394 Трудового кодекса РФ определено, что в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе. Вместе с этим судом принимается решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 Трудового кодекса РФ.

В пункте 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» определено, что при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

Таким образом, суммы выходного пособия, работником не возмещается, а идут в зачет сумм начисленных организацией за вынужденный прогул.

**Защита прокурором трудовых прав граждан
в судебном порядке**

52. В каких случаях прокурор обращается в суд в защиту трудовых прав граждан и что для этого необходимо гражданину представить в прокуратуру?

Согласно статье 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации для того, чтобы прокурор отстаивал в судебном порядке нарушенные или оспариваемые права, свободы и законные интересы в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, гражданину следует подать заявление к прокурору с просьбой обратиться в суд.

Подача иска в суд в защиту трудовых прав гражданина является правом, а не обязанностью прокурора и возможна только при наличии к тому достаточных оснований, выявлении нарушений закона, которые безусловно влекут удовлетворение судом заявленных требований.

Трудовым кодексом Российской Федерации установлены сроки, в течение которых работник имеет право обратиться в суд: три месяца за разрешением индивидуального трудового спора со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки по спорам об увольнении.

При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом.

Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Следует также знать, что обращение в органы прокуратуры, государственную инспекцию труда, иные органы не прерывает течения срока, а ссылки на указанное обстоятельство не принимаются судебными инстанциями во внимание в качестве уважительной причины пропуска срока.

В связи с чем, в целях более оперативного решения вопроса о подготовке иска целесообразно вместе с заявлением предоставлять прокурору документы, которые, по мнению заявителя, свидетельствуют о неправомерных действиях работодателя, а в случае истечения срока обращения в суд – подтверждают наличие уважительных причин.

При самостоятельном обращении гражданина в суд по трудовому спору закон гарантирует участие прокурора в процессе в целях соблюдения законности по делам о восстановлении на работе. В силу ч. 3 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ прокурор, участвуя в рассмотрении дела, дает заключение о наличии либо отсутствии оснований для признания увольнения незаконным и восстановления работника на прежней работе.

Работник подлежит восстановлению на работе в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения.

По гражданским делам по иным трудовым спорам участие прокурора законом не предусмотрено.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
----------------	---

Сокращение штата работников организации (в вопросах и ответах)	4
--	---

Защита прокурором трудовых прав граждан в судебном порядке	29
---	----