

ствовавшим законодательством, в котором данное право только декларировалось. С другой стороны, в содержании названного права имеются существенные противоречия, обусловленные в первую очередь тем, что сходные или идентичные варианты поведения застрахованного лица, касающиеся выбора страховой медицинской организации, обозначены в ст. 16 Закона об ОМС одновременно как его права и обязанности, то есть с использованием абсолютно раз-

нонаправленных правовых категорий. При этом анализ нормативного материала позволяет сделать вывод, что положения, закрепляющие обязанности застрахованного лица по выбору страховой медицинской организации, в действительности юридических обязанностей не содержат и по своей сути устанавливают соответствующие права. Такая ситуация не способствует однозначному пониманию закона и требует корректировки нормативного материала.

УДК 347.73:336.2

**К ВОПРОСУ О ПРЕКРАЩЕНИИ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКОМ
ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА**
On the Issue of Labor Relations Discontinuance by Staff Reduction

А. А. Шевелёва – доцент кафедры трудового права Омской юридической академии, кандидат исторических наук

A. A. Sheveleva – Associate Professor of the Labor Law Chair of the Omsk Law Academy, Candidate of Historical Sciences

***Аннотация.** Данная статья посвящена рассмотрению вопросов, связанных с процедурой расторжения трудового договора по сокращению численности или штата. Автор, анализируя судебную практику, дает практические рекомендации по процедуре прекращения трудовых отношений.*

This article is devoted to consideration of issues related to the procedure of labor law contract termination by staff reduction. The author, analyzing the judicial practice, gives practical recommendations on the procedure of employment relationships discontinuance.

***Ключевые слова:** право на труд, расторжение трудового договора, сокращение численности или штата, процедура сокращения численности или штата.*

The right to work, termination of an employment contract, staff reduction, staff reduction procedure or staff quantity reduction.

Право на труд, закрепленное международными нормами права и гарантированное Конституцией Российской Федерации, является одним из основных прав человека и гражданина. Поэтому организационные изменения, столь часто происходящие сегодня, затрагивают интересы работников и должны осуществляться с учетом всех тех гарантий, предусмотренных трудовым законодательством России.

В соответствии со статьями 22, 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Поэтому принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного

состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгать трудовые договоры с работниками в связи с сокращением численности или штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

При этом необходимо иметь в виду, что сокращение численности и сокращение штата – это разные понятия. Под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующим должностям. Сокращение штата может производиться также путем ликвидации вакантных рабочих мест. При сокращении численности уменьшается общее число работников по соответствующей профессии, специальности, должности, но при условии, что сама эта профессия, специальность, должность (в сокращенном количестве) сохраняется¹.

Таким образом, основным отличием сокращения численности от сокращения штата является то, что при сокращении штата численность работников может не уменьшаться, так как в штатное расписание работодатель вправе ввести новые должности и (или) образовать новые структурные подразделения взамен упраздняемых. То есть при сокращении штата может меняться структура организации с упразднением отдельных должностей и введением вместо них новых при сохранении общей численности работников. Поэтому при оформлении соответствующих документов при проведении процедуры сокращения численности или штата работников необходимо соблюдать данное различие.

Главным доказательством, подтверждающим факт сокращения штатов в организации, является штатное расписание. Внесение изменений в данный документ является юридическим фактом сокращения именно той штатной единицы, которую занимает увольняемый сотрудник. На момент предупреждения работника об увольнении в связи с сокращением штатной единицы вопрос о сокращении и внесении изменения в штатное расписание должен быть решенным. Новое штатное расписание вводится приказом работодателя не ранее того дня, с которого сокращаемые должности перестают существовать. Однако правовое значение при решении вопроса законности увольнения или сокращения штата имеет приказ о сокращении штата и соблю-

дение последующей процедуры увольнения работников, а не приказ об утверждении штатного расписания в новой редакции.

Следует отметить, что Верховный Суд Российской Федерации неоднократно обращал внимание судов общей юрисдикции, что при рассмотрении дел о сокращении следует, прежде всего, провести тщательную проверку того, происходило ли реальное сокращение штата или численности работников. Если в суде не будет доказан факт реального сокращения рабочих мест, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

Другое доказательство соблюдения процедуры – наличие надлежаще оформленного предупреждения работников. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Однако есть исключения, которые касаются сезонных работников и работников, принятых на работу по трудовому договору, заключенному на срок до двух месяцев. В соответствии со ст. 292 ТК РФ работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня, работника, занятого на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (ст. 296 ТК РФ).

Уведомление должно составляться в произвольной форме и иметь подпись работодателя. В бланке уведомления должна быть строка, что работник ознакомлен с уведомлением, где указывается его подпись и дата ознакомления. Если работник отказался от ознакомления с таким уведомлением, то составляется соответствующий акт об отказе ознакомиться с уведомлением. Отказ работника от предложенных вакансий также должен быть оформлен надлежащим образом. Кроме того, у работодателя сохраняется обязанность предлагать все имеющиеся вакансии сокращаемому работнику в течение всего уведомительного периода, а не только за два месяца до предполагаемого увольнения.

Помимо самого работника о предстоящем сокращении нужно уведомить и представи-

¹ См.: *Петров А. Я.* Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников // *Трудовое право.* 2010. № 1. С. 43–44.

тельный орган при его наличии в организации. В соответствии со ст. 82 ТК РФ работодатель, принявший решение о сокращении численности или штата работников, обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, необходимо производить с учетом мотивированного мнения этого выборного органа (ч. 1, 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ). Данная норма в системе действующего правового регулирования была предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации, который в своем определении постановил, что смысл положений ч. 1 ст. 82 ТК РФ означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров². Указанная публичная обязанность установлена государством в целях обеспечения контроля действий работодателя и защиты интересов увольняемых работников, то есть создания для них дополнительных гарантий. Ее несоблюдение может повлечь за собой восстановление уволенного работника на прежней работе рассматривающим трудовой спор судом общей юрисдикции.

Что касается сроков предупреждения о предстоящем сокращении, то в трудовом законодательстве РФ содержится указание лишь на минимальный срок такого предупреждения. Соответственно, в уведомлении может стоять и другая дата, но при условии, что она превышает минимально установленный срок в два месяца. Если же дата в уведомлении вообще не представлена, то прекращение трудового договора по сокращению может быть также не ранее чем через два месяца, так как установление минимального срока предупреждения в трудовом

законодательстве РФ преследует цель о возможности поиска работником в случае сокращения другой подходящей работы.

Следующим условием соблюдения процедуры сокращения численности или штата работников является решение вопроса о возможности перевода работников на другую подходящую для них работу. Согласно п. 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»³ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации 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.

Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом (ч. 1 ст. 19 Конституции Российской Федерации), а также, учитывая положения ч. 1 ст. 180 и ч. 3 ст. 81 ТК РФ, 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 этом в случае трудового спора судом будут выясняться обстоятельства соблюдения работодателем при увольнении в связи с сокращением численности или штата требований ст. 180 ТК РФ в части предложения увольняющемуся работнику всех имевшихся в организации вакантных должностей – как соответствующих квалификации работника, так и нижестоящих, работу в которых он мог бы выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья⁴. В случае отсутствия доказательств того, что работодателем предлагалась имеющаяся в организации работа, отвечающая вышеназванным требованиям, суд признает данное увольнение незаконным.

² См.: *Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 15 янв. 2008 г. № 201-О-П // Вестник Конституционного Суда Рос. Федерации. 2008. № 4.*

³ См.: *Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. 2004. № 6.*

⁴ См.: *Определение судебной коллегии по гражд. делам Омского обл. суда от 11 окт. 2006 г. № 33-2955/06 // Бюллетень судебной практики Омского обл. суда. 2007. № 3.*

Таким образом, процедура сокращения численности или штата работников включает в себя следующие этапы.

1. Издание приказа о сокращении численности или штата работников. Необходимо заметить, что документально оформленное решение должно быть принято уполномоченным на то органом в соответствии с учредительными документами или локальными нормативными актами организации. При этом в данном решении необходимо также указать предполагаемую дату сокращения.

2. Формирование списка сокращенных должностей и сотрудников с учетом права преимущественного оставления на работе (ст. 179 ТК РФ). Следует иметь в виду, что преимущественное право на оставление на работе может предусматриваться не только ТК РФ, иными федеральными законами, но и коллективным договором.

3. Уведомление о предстоящем сокращении первичной профсоюзной организации (при ее наличии) и службы занятости (если сокращение носит массовый характер).

4. Уведомление работника о предстоящем увольнении (абз. 2 ст. 180, абз. 2 ст. 292, абз. 2 ст. 296 ТК РФ). О предстоящем сокращении, а также о причинах, вызвавших его необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее срока, указанного в ТК РФ, под роспись работника, с указанием даты уведомления.

5. Предложение сотруднику занять другую вакансию (п. 3 ст. 81, абз. 1 ст. 180 ТК РФ). Предложе-

ние составляется в письменной форме, носит персональный характер и также вручается под роспись.

6. Выплата увольняемому работникам выходного пособия и всех компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 178, абз. 3 ст. 180, ст. 140 ТК РФ).

7. Документальное оформление увольнения по сокращению численности или штата работников (абз. 2 п. 1 ст. 81 ТК РФ) в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Необходимо заметить, что п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» предусмотрено, что при рассмотрении дела в суде 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. В целях проверки указанных обстоятельств судом будут затребованы и исследованы в судебном заседании штатные расписания, действовавшие до и после проведения мероприятий по сокращению штатной численности, приказы о сокращении численности или штата, книги приказов о приеме (увольнении) работников за спорный период и другие доказательства. Значит, наличие неточных формулировок или нарушение порядка документального оформления процедуры сокращения будет для суда основанием признания всей процедуры незаконной и подлежащей отмене.