Вопрос: На предприятии, где я работаю, планируют провести сокращение. Какие условия должен соблюсти работодатель для законного сокращения?

Ответ: Одним из оснований расторжения трудового договора работодателем является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 абз. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для того, чтобы увольнение по этому основанию было законным, работодателю необходимо соблюсти процедуру увольнения:

1) не менее чем за 2 месяца до предполагаемого увольнения работодателем издается приказ о планируемом сокращении численности или штата работников, с которым работник знакомится лично под роспись;

2) работодатель должен предложить работнику, подпадающему под сокращение все имеющиеся в организации вакансии, отвечающие требованиям квалификации увольняемого работника;

3) работодатель обязан в письменной форме сообщить о предстоящем сокращении штата выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Причем увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по указанному основанию производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ);

4) если в течение 2 месяцев работник не согласился ни с одной из предложенных вакансий, то работодателем выносится приказ об увольнении по сокращению штата, о чем делается запись в трудовой книжке. При этом работнику выдается трудовая книжка, выплачивается зарплата за отработанные дни последнего месяца работы и компенсация за неиспользованные дни отпуска, а также работнику согласно ст. 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие.

Следует также отметить, что расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя невозможно в период временной нетрудоспособности, а также в период нахождения работника в отпуске.

В случае нарушения прав работника при расторжении договора, он вправе обжаловать действия работодателя, в том числе посредством обращения в суд для разрешения трудового спора.

Прокурор Горшеченского района О.В. Праведников