**Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников**

Законодатель определил перечень случаев, когда допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Он определен исключительно ТК РФ или иным ФЗ.

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.

**Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя** (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) **в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.**

Кроме того, в соответствии с ч. 1 ст. 261: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

А так же, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса):

-с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет,

-с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

-с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери,

-с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся 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.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

**ТК не содержит легального определения сокращения численности или штата работников.** На практике под сокращением штата понимается сокращение самой должности, а под сокращением численности – уменьшение числа штатных единиц, а не самой должности.

Оно возможно в случае, когда были соблюдены условия:

1. соблюдены сроки уведомления работника, выборного органа первичной профорганизации;
2. имеет место действительное сокращение
3. работодатель не может перевести работника на другую должность
4. работник не имеет преимущественного права оставления на работе ( ст. 179)
5. работодатель направил сведения о сокращении в службу занятости
6. отсутствуют препятствия увольнения работника в соответствии со ст. 261ТК РФ.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, 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 других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор при сокращении численности или штата работников до истечения 2- месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации** 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.

Статьей 82 ТК РФ определены случаи, когда требуется участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

При этом необходимо разделять две ситуации:

1. Когда работодатель обязан сообщить выборному органу ППО о принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ). Часть 1 ст. 82 устанавливает, что работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу ППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за 3 месяца.

В данном случае речь идет о **сообщении о факте сокращения штата или численности** и в данном случае не играет роли будут сокращены члены профсоюза или работники таковыми не являющиеся.

1. Когда работодатель обязан учесть мотивированное мнение выборного органа ППО при увольнении работников являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным п. 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Данная норма дает дополнительную защиту работникам – членам профсоюза.

Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) части первой статьи 81 ТК РФ 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:

- действующее штатное расписание,

- проект планируемого штатного расписания,

- обоснование необходимости проведения организационно-

штатных мероприятий,

- документы, подтверждающие уведомление работников о

предстоящем увольнении,

- документы об отсутствии у них преимущественного права

оставления на работе,

- документы, подтверждающие, что работнику предлагались

другие вакантные должности.

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.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций **работодатель** по истечении десяти рабочих дней со дня направления проекта приказа 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 (заявления) 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.

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

В части 1 ст. 374 ТК РФ законодатель установил дополнительные гарантии руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов ППО и не освобожденным от основной работы.

При этом с учетом изменений внесенных в данную норму в 2014 года, увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) или [3 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) ТК РФ данных лиц допускается **помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, который в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа должен передать работодателю в письменной форме свое согласие или не согласие.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, указанных выше работников, допускается помимо общего порядка увольнения только **с учетом мотивированного мнения** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона.

В соответствии с правилами ведения и хранения трудовых книжек при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт [статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100586) Трудового кодекса Российской Федерации.