

Виктор Лойер

Не дай работодателю
себя сократить



РУДОВАЯ
КНИЖКА



ПРИКОПОВ

ТЫСЯЧА

1000

Виктор Александрович Лойер

Не дай работодателю себя сократить

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=29421646
SelfPub; 2018*

Аннотация

Постоянно боитесь, что работодатель вручит вам уведомление о сокращении и укажет на дверь, и вы останетесь без средств к существованию? А вы уверены, что с вами можно поступать подобным образом? Согласно закону, некоторые работники имеют "иммунитет" от сокращения, и увольнять их по инициативе работодателя запрещено. А если кадровики допустят ошибки в документах, то всю процедуру сокращения и вовсе можно будет признать незаконной и восстановиться в былой должности. Из данной книги вы узнаете о своих правах, а также о том, на что нужно обращать внимание, чтобы получить шанс сохранить своё рабочее место!

Содержание

Предисловие	4
Термины, определения и сокращения	8
Глава 1. Сокращение численности или штата работников	9
1.1. Законодательные основы	9
1.2. Требования к проводимому сокращению	12
Конец ознакомительного фрагмента.	18

Предисловие

Уважаемые читатели!

После развала Советского союза страна стала жить по правилам капиталистического общества. Не будем сейчас вдаваться в философские размышления по поводу того хорош капитализм или плох. Как и везде, есть в нём что-то и позитивное, и одновременно ужасное.

Если подходить ближе к сути нашего повествования, то давайте ответим на вопрос, к чему стремятся собственники всевозможных организаций и предприятий, то бишь капиталисты? Правильно – к увеличению своих прибылей и уменьшению затрат.

Уменьшение затрат, к сожалению, чаще всего сводится к сокращению численности рабочего персонала. Зачастую это абсолютно бездумный и глупый способ минимизации издержек. Если сократить персонал, то на оставшуюся его часть вешать работу сокращённых специалистов можно только до определённого предела. Ресурс человеческих возможностей не безграничен.

Однако руководители предприятий и представители кадровых служб обычно думают иначе, считая сокращение персонала самым действенным способом сэкономить деньги фирмы.

Под сокращение попадают чаще всего люди, которые и без того не могут похвастаться высокой заработной платой. Вместо того, чтобы урезать многомиллионную зарплату директора или его замов, вероятнее всего сократят уборщицу, слесаря или подсобного рабочего. Ещё бы, ведь именно они со своей зарплатой в размере МРОТ составляют самую большую статью расходов на персонал... Было бы смешно, если бы не было так грустно.

Как бы то ни было, а вопросы сокращения всегда чрезвычайно больно воспринимаются работниками организаций. Страх быть сокращённым вообще постоянно висит над людьми, словно дамоклов меч.

Меч этот начинает особо активно раскачиваться в период так называемых «кризисов», которые возникают в нашей экономике с пугающей регулярностью. В такие периоды угроза быть сокращённым нависает чёрной тучей буквально над каждым работником того или иного предприятия.

Что и говорить, быть сокращённым – это жутко. Особенно, если у человека оформлена ипотека или он по уши завяз в кредитах, и если работа, с которой его сокращают, была для человека единственным источником дохода. Но разве это сильно волнует капиталистов? Сократить могут хоть кого, не взирая ни на былые заслуги, ни на семейное положение, ни на десятилетия честного труда.

Да, к сокращениям предприятия прибегают действительно очень часто. Цель ясна – любой ценой сократить издерж-

ки. Однако в яром стремлении сократить затраты на заработную плату работников, работодатель может перегнуть палку, осуществив сокращение не по закону.

Проведение сокращения – это процедура, которая строго регламентирована законодательными нормами, и работодатель сокращать всех подряд и в каком угодно порядке просто не имеет права.

В настоящей книге мы рассмотрим основные вопросы, связанные с сокращением персонала. Основной упор будет сделан на права работников, которыми они обладают по закону. Возможно, человека пытаются сократить, когда это сокращать вообще запрещено? Возможно, работника сокращают с грубыми нарушениями закона, не оформляют всех необходимых документов или не обращают внимания на нормативные сроки? К сожалению, это очень часто встречается в наших реалиях.

Но люди не должны слепо подписывать всё подряд, что подсовывает ему работодатель! Работник должен чётко знать и понимать, на что работодатель имеет право, а на что нет. Работник должен знать, какими правами он обладает, чтобы не выглядеть беспомощной овечкой при вызове на ковер к начальству!

Для тех, кто хочет знать свои права, для тех, кто не хочет потакать беспределу капиталистов, для тех, кто не хочет с покорной головой выполнять все, зачастую незаконные, указания больших начальников, желающих вас сократить, и тех,

кто готов бороться за свои законные права – рекомендуем к прочтению данную книгу!

Сокращение – это всегда неприятная процедура. Проводить сокращение можно только в порядке, определённом законом, иначе, работник имеет полное право на защиту своих законных прав и интересов.

Вот о таких правах работников мы и поговорим в настоящей книге!

Термины, определения и сокращения

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации.

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации.

Договор ГПХ – договор гражданско-правового характера.

ИП – индивидуальный предприниматель.

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации.

П. – пункт (статьи нормативного акта).

Пп. – подпункт (пункта статьи нормативного акта).

Ст. – статья (нормативного акта)

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации.

Ч. – часть (статьи нормативного акта).

HR (от англ. «Human Resource» – «человеческие ресурсы») – кадровая служба или иное аналогичное подразделение предприятия, занимающееся вопросами оформления работников.

Глава 1. Сокращение численности или штата работников

1.1. Законодательные основы

Сокращение персонала по своей юридической природе относится к случаю прекращения трудового договора **по инициативе работодателя**.

Случаи прекращения трудового договора по инициативе работодателя перечислены в *ст.81 Трудового кодекса РФ* (далее – **ТК РФ**).

П.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, к одному из таких случаев относит как раз-таки сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Давайте сразу разберёмся с понятиями. Если внимательно прочесть формулировку закона, то можно заметить, что *ТК РФ* выделяет понятие «сокращение численности» и «сокращение штата».

Сокращение численности – это уменьшение количественного состава работников, работающих в одной должности. Например, на предприятии работает три менеджера по продажам, и под сокращение численности попадает один из

них.

Сокращение штата – это уже не сокращение численности, а сокращение должностей предприятия. Должности определяются в соответствии с принятым на предприятии (или у индивидуального предпринимателя) штатным расписанием. В данном случае, сокращение происходит путём исключения из штатного расписания отдельных подразделений или должностей. Например, под сокращение может попасть вся бухгалтерия в полном составе, если работодатель решит вывести бухгалтерскую деятельность на аутсорсинг.

Если при сокращении численности сокращаются отдельные работники, то при сокращении штата могут сокращаться целые подразделения, со всеми работающими в них работниками.

Несмотря на то, что *Трудовой кодекс РФ* предусматривает одинаковый объём гарантий и компенсаций работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности и штата, в случае **сокращения численности** кто-то из сокращаемых работников имеет возможность воспользоваться **преимущественным правом** на оставление на работе. Об этом более подробно поговорим далее.

Сокращения штата – это более неблагоприятное для работников явление. Если при сокращении численности работник хотя бы имеет шанс остаться в собственном же отделе, то при сокращении штата может не остаться уже самого отдела.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (*Определение Конституционного суда РФ от 15.07.2008 №413-О-О, Определение Конституционного суда РФ от 22.12.2015 №2768-О*). Т.е. работодатель не обязан никому пояснять, почему именно он затеял сокращение.

При этом осуществить такое сокращение работодатель имеет право только в строгом соответствии с установленной законом процедурой. Чтобы работник в любой момент не оказался на улице, закон предусматривает для него определённые гарантии, которые работодатель не может не соблюдать. Если он их по тем или иным причинам всё-таки не соблюдает, работник имеет возможность отстоять свои законные права и интересы в суде.

1.2. Требования к проводимому сокращению

Не любое сокращение работника под предлогом сокращения численности или штата будет являться правомерным. Для того чтобы сокращение являлось правомерным, необходимо, чтобы работодатель соблюдал обязательные законодательные требования.

Любое сокращение должно отвечать следующим условиям:

1) В организации фактически должно быть произведено сокращение численности или штата работников.

Например, если под предлогом сокращения численности штата были сокращены работники какого-то отдела, но исключения такого отдела из штатного расписания не произошло, а вместо этого в отдел были набраны родственники директора, то такое сокращение не будет являться правомерным и сокращённые работники имеют право на восстановление на своих должностях с компенсацией вынужденного прогула. Это так называемое **фиктивное сокращение**, которое противоречит самой природе сокращения.

2) Должно быть соблюдено преимущественное право работников на оставление на работе, а также запрет на сокращение некоторых категорий работников.

В соответствии со *ст.179 ТК РФ*, при сокращении численности работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме того, в соответствии со *ст.261 ТК РФ*, вообще не допускается сокращение беременной женщины, женщины, имеющей ребёнка до 3-х лет, одинокой матери и некоторых других социально незащищённых категорий граждан. Более подробно об этом будет сказано далее.

Если уровень квалификации работников одинаков и, если среди сокращаемых лиц нет беременных женщин, предпочтение отдаётся лицам, указанным в *ч.2 ст.179 ТК РФ*.

В соответствии с данной нормой, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с само-

стоятельным заработком;

– работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

– работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме того, в соответствии с *п.6 ст.10 Федерального закона от 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»* (далее – **ФЗ «О статусе военнослужащих»**) супруги военнослужащих имеют преимущественное право на оставление на работе в государственных организациях и воинских частях при сокращении численности или штата работников. Преимущественное право, в соответствии с *п.5 ст.23 ФЗ «О статусе военнослужащих»* имеют также военнослужащие, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы.

3) Должны быть исполнены обязанности по предложению работнику вакантных должностей.

В соответствии с *ч.3 ст.81 ТК РФ, ч.1 ст.181 ТК РФ* при сокращении численности или штата, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа, которую работник **может выполнять с учётом его состояния здоровья**. Это может быть как вакантная должность, соот-

ветствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. Работодатель обязан предлагать работнику **все** отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4) Должно быть произведено письменное предупреждение работника об увольнении не позднее, чем за два месяца.

В соответствии с *ч.2 ст.180 ТК РФ*, работник не менее, чем за два месяца до увольнения по сокращению должен быть уведомлен об этом. Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора. Предусмотренный законом двухмесячный срок даёт работнику время на поиск новой работы.

5) Должно быть произведено уведомление профсоюза о планируемом сокращении, а также получено мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации о решении работодателя уволить работника, являющегося членом профсоюза.

В соответствии с *ч.1 ст.81 ТК РФ*, при принятии решения о сокращении численности или штата работников, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выбор-

ному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до увольнения работников.

А в соответствии с *ч.1 ст.373 ТК РФ*, если сокращаемый работник является членом профсоюза, работодатель обязан направить в профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

б) Должно быть произведено уведомление органов службы занятости.

В соответствии с *п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1)*, работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

7) Должен быть соблюден запрет на проведение сокращения в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в отпуске.

В соответствии с *ч.6 ст.81 ТК РФ*, не допускается увольнение работника по сокращению в период его временной

нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

8) Работнику должны быть произведены все выплаты, положенные ему в связи с сокращением.

В случае, если работодателем были допущены нарушения данных требований, то работник может воспользоваться правом на обращения в суд в целях защиты своих нарушенных прав. В случае, если нарушения, которые допустил работодатель, будут в суде доказаны, то работник получит право:

– на выплату среднего заработка за период вынужденного прогула (*ст.ст.139, 234, 394 ТК РФ*);

– на выплату компенсации за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если это требование было заявлено работником (*абз.4 ст.121*

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.