

# Обязанности работодателя в случае сокращения штата 3/20/21

Под влиянием пандемии COVID-19 предприятиям все чаще приходится сокращать количество работников. В то же время возросло количество судебных дел, при рассмотрении которых обнаруживаются ошибки работодателей в ходе сокращения штатов. Это свидетельствует о недостаточном понимании предусмотренной законом процедуры сокращения штатов. В данном контексте важно, чтобы перед выдачей уведомления о расторжении трудового договора работодатель предложил работнику другую работу.

Сокращение количества работников возможно, если на предприятии работодателя необходимо провести неотложные мероприятия хозяйственного, организационного, технологического или аналогичного характера. Если предположить, что в результате сокращения штата трудовые правоотношения в течение 30 дней будут расторгнуты не более чем с пятью работниками, процедура сокращения штата должна состоять из следующих шагов:

- 01** Решение правления о проведении неотложных мероприятий  
Правлению необходимо принять решение о проведении на предприятии неотложных мероприятий. Решение правления или распоряжение уполномоченного должностного лица о проведении организационных мероприятий признано необходимым предварительным условием для уведомления о расторжении трудового договора по причине сокращения штата (решение Верховного суда от 21 декабря 2016 года по делу № SKC-2285/2016).
- 02** Оценка преимуществ  
Работодателю необходимо оценить преимущества работников для продолжения трудовых правоотношений согласно статье 108 закона «О труде». Такими преимуществами обладают работники, показавшие лучшие результаты труда и имеющие более высокую квалификацию. Оценка преимуществ должна выполняться не по названию должности, а путем сравнения исполняемых трудовых обязанностей (решение Верховного суда от 29 ноября 2016 года по делу № SKC-1627/2016).
- 03** Проверка запретов и ограничений  
После оценки преимуществ работодателю желательно убедиться в том, что к работникам с более низким приоритетом не применяются ограничения, предусмотренные статьей 109 закона «О труде». В случае сокращения штата трудовые правоотношения запрещается расторгать с беременной, женщиной в послеродовой период до одного года (если женщина является кормящей матерью, то на протяжении всего периода грудного вскармливания, но не дольше двух лет после рождения ребенка), с инвалидом. Дополнительно необходимо оценить наличие у работника временной нетрудоспособности и его членство в профсоюзе.
- 04** Предложение другой работы  
Согласно части четвертой статьи 101 закона «О труде», расторгнуть трудовой договор по причине сокращения штата разрешается, если работодатель не имеет возможности трудоустроить работника с его согласия на другой работе на том же или другом предприятии. Определение в результате оценки кругаувольняемыхработников, работодатель предлагает им другую работу.

Отсутствие предложения другой работы в ряде случаев стало основанием для признания расторжения трудового договора со стороны работодателя недействительным. В судебной практике признано, что работодатель обязан предложить работу, соответствующую квалификации и способностям работника. При этом работу необходимо предлагать не только на предприятии (в учреждении), где трудится работник, но и в другой организационной единице работодателя, которая трудоустраивает работников. Тем не менее возможность предложить работнику другую работу должна существовать в момент выдачи уведомления о расторжении трудового договора, и нет оснований предлагать работу, на которую объявлен открытый конкурс.

В судебной практике конкретно не определено, работу на какой должности следует предлагать работнику. Однако признаны ошибочными действия работодателей, которые не предлагают выполнять другую работу, не предупреждают об уменьшении размера вознаграждения, а также не фиксируют отказ работника от другой предложенной вакансии. Таким образом, чтобы

выполнить предусмотренное законом требование предлагать другую работу, работодатель должен предложить любую работу, которую работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и профессиональными способностями, например, если увольняется начальник отдела, работодатель обязан предложить и менее оплачиваемую или квалифицированную должность.

На практике такое предложение и отказ работника следует зафиксировать во внутреннем документе работодателя, в котором работодатель, перечислив предложенные позиции, указывает, что предложил их работнику, в свою очередь, работник своей подписью подтверждает, что отказывается от них или, напротив, соглашается занять какую-либо из предложенных вакансий.