

О восстановлении трудовых прав при сокращении численности или штата работников

В настоящее время с учетом постоянного увеличения количества обращений граждан, поступающих, в том числе, в органы прокуратуры, а также результативности проведенных проверок, вопрос соблюдения трудовых прав граждан является одним из наиболее актуальных. В данном случае обратимся к разделу трудового законодательства, регулирующего правоотношения при сокращении численности или штата работников.

Так, положениями ст.ст.81, 179, 180 Трудового кодекса РФ закреплены правовые основания и условия для увольнения работников по инициативе работодателя, а также гарантии и компенсации.

В частности, к таким основаниям относится сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ), индивидуального предпринимателя.

Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя 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.

Следует отметить, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При решении вопроса о переводе работника на другую работу должна быть учтена реальная возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь ввиду, что расторжение трудового договора с работником по указанному пункту возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (более высокую производительность труда и квалификацию) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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 самостоятельным 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.

По смыслу положений ст.391 Трудового кодекса РФ требования работника, в том числе, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и иных выплат, положенных работнику рассматриваются в судебном порядке.

Обращаю внимание, что положениями ст.45 Гражданского процессуального кодекса РФ допускается заявление прокурором требований в суд в интересах гражданина о восстановлении нарушенных трудовых прав.