

Новикова П.А.

Научный руководитель Титов А.С.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23*

Социальные гарантии при сокращении штата и численности работников

Аннотация: Статья посвящена актуальной в настоящее время теме о социальных гарантиях при сокращении штата и численности работников. Целью статьи является изучение одного из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя и предусмотренные социальные гарантии для работников. В ходе изучения материала выявлено неоднозначное разрешение спорных ситуаций, которые связаны с пробелами в трудовом законодательстве.

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации право на труд защищается и гарантируется как одно из основных прав человека и гражданина. Именно поэтому в российском законодательстве большое внимание уделяется защите прав, свобод и законных интересов работников в случаях увольнения.

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодатель освобождается от доказывания объективных причин, вызвавших необходимость сокращения, но при этом главной его целью является обеспечение дальнейшего трудоустройства работников.

Согласно ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Причем работодатель обязан предложить только ту работу, которая соответствует квалификации работника, а также любую нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнить с учетом своей квалификации и состояния здоровья. Если же сотрудник отказывается подписывать предупреждение об увольнении в связи с сокращением, то он имеет право остаться на предприятии.

Установление дополнительных гарантий при сокращении численности или штата соответствует интересам государства и общества. Целью сокращения работников является выход из тяжелого материального состояния на предприятии, работодателю уже придется меньше тратить денежные средства на выплату заработной платы сотрудникам. Но при этом после увольнения работника в связи с сокращением, работодатель должен выплачивать ему средний месячный заработок в течение 2 месяцев. Таким образом, например, если работодатель сократил большое количество работников, то он должен выплачивать каждому средний месячный заработок в течение 2 месяцев, что, следовательно, повлечет за собой много затрат, а так как работодатель сократил численность работников в связи с недостаточным количеством средств, то он может так же просто обанкротиться. Поэтому есть вариант попросить помощи у государства и разделить предвиденные расходы. Так, у работодателя будет возможность выйти из тяжелого материального состояния на предприятии.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021)
3. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова / Российская академия наук. Институт русского языка им В. В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное – М.: Азбуковник, 1999. С. 885

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 (ред. от 24.12.2014) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»

5. Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации в связи с выплатами при увольнении в случае ликвидации организации или сокращения численности (штата) работников