Гайдым Игорь Валерьевич

ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/5/1.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 5 (48). С. 8-9. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/5/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ, ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ, ИСКУССТВОВЕДЕНИЕ, КУЛЬТУРОЛОГИЯ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ, ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 349.2

Игорь Валерьевич Гайдым
Волжский гуманитарный институт (филиал) Волгоградского государственного университета

ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ©

В современных условиях как никогда возрастает потребность в реализации конституционных прав и свобод граждан. Следует заметить, что основные права и свободы граждан на труд закреплены в ст. 37 Конституции РФ, ставящей применение гарантий в зависимость от наличия трудового договора (ч. 5 ст. 37), который в науке трудового права рассматривается в различных аспектах. Одни ученые представляют его как юридический акт, необходимый для возникновения трудовых правоотношений, а также для индивидуализации их регулирования [2, с. 177], другие - как средство охраны социально-трудовых прав граждан [3, с. 13]. Однако все авторы едины во мнении: расторжение трудового договора возможно только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) или федеральными законами.

Общие основания расторжения трудового договора закреплены в ст. 77 ТК РФ, которая предусматривает расторжение трудового договора и по инициативе работодателя (п. 4). Именно инициатива работодателя делает рассматриваемое основание расторжения трудового договора актуальным в современных условиях. Такое положение обусловлено влиянием мирового финансового кризиса, выступающим серьезным препятствием в занятии гражданами и юридическими лицами предпринимательской деятельностью с использованием труда работников. Многим работодателям становится просто не под силу нести бремя обязательств, возникающих из трудовых отношений. Зачастую именно расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников становится одним из благоприятных выходов в сложившейся кризисной ситуации, выгодного как работнику, так и работодателю. Однако «благоприятность» такого положения возникает лишь в том случае, когда работники будут обеспечены соответствующими гарантиями.

Таким образом, целью публикации является определение и анализ гарантий, предусмотренных работникам в случае расторжения трудового договора по сокращению численности или штата работников.

Для начала необходимо сформулировать определение категории «гарантии» применительно к цели публикации. Анализ норм ст. 164 ТК РФ, позволяет сформулировать определение: «*гарантии, предоставляемые работнику при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в сфере социально-трудовых отношений*». Примечательно, что такие гарантии установлены не только трудовым законодательством, но и являются предметом рассмотрения высших судебных органов России (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Анализ норм ТК РФ, научной и учебной литературы, материалов судебной практики позволяет произвести следующую классификацию гарантий, основанных на: 1) правовом статусе работодателя; 2) запрете увольнения отдельных категорий работников; 3) возрастном цензе работников; 4) членстве работников в профсоюзе; 5) правовом положении отдельных работников; 6) информировании; 7) преимущественном праве оставления на работе.

Рассмотрим эти гарантии более подробно.

Первая гарантия связана с правовым положением работодателя, которым как известно, является физическое или юридическое лицо (организация) вступившее в трудовые отношения с работником. Согласно ст. 20 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Анализ указанной статьи Кодекса позволяет сделать вывод о том, что работодателями могут выступать: 1) юридические лица (организации); 2) физические лица - индивидуальные предприниматели; 3) физические лица, осуществляющие свою деятельность на основании специального разрешения (адвокаты, нотариусы и др.); 4) физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства; 5) иные субъекты, наделенные федеральными законом правом заключать трудовые договоры. Таким образом, обязательным условием, то есть гарантией, применения рассматриваемого основания расторжения трудового договора является наличие работодателем правового статуса организации или индивидуального предпринимателя.

© Гайдым И. В., 2011

Второй гарантией является запрет на увольнение работников в отдельных случаях или отдельных категорий работников. Так не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Не подлежат увольнению беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) и другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Третьей гарантией, наряду с соблюдением общего порядка увольнения, является согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на увольнение работников в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК РФ).

Наличие *четвертной гарантии* основано на конституционном праве граждан создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ). В практике прекращения трудовых отношений это означает, что увольнение работников являющихся членами профсоюза по сокращению численности или штата работников производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Пятая гарантия основана на временном правовом статусе отдельных работников. Так, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по рассматриваемому основанию без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, (ч. 3 ст. 39 ТК РФ). Лица, участвующие в разрешении коллективного трудового спора в качестве представителей работников в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены без предварительного согласия уполномочившего их органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

В качестве *шестой гарантии* следует указать, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации. Срок такого информирования не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца. Применительно к этой группе гарантий следует выделить обязанности работодателя связанные с предложением работнику другой имеющейся работы, то есть с «обеспечением внутреннего трудоустройства» [1, с. 180], а также с предупреждением под роспись работника не менее чем за два месяца до его увольнения.

И наконец, немаловажной гарантией (*седьмой* по нашей классификации) является выбор работодателем работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе. Такое право предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда. Вместе с тем, достаточно распространенными являются случаи, когда работники имеют равную производительность труда и квалификацию. Тогда предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев; 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.

На наш взгляд названная гарантия является далеко не безупречной. Так, например, некорректной является фраза «лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком». Анализ современного российского законодательства, гражданского оборота, практики трудовых отношений позволяет сделать вывод о том, что граждане имеют только право (но не обязанность) трудится. Например, содержанием гражданской правоспособности граждан является их право на занятие предпринимательской деятельностью. Таким образом, гражданин, не являющийся в юридическом смысле работником и соответственно не имеющим «самостоятельного заработка», может быть учредителем (участником) коммерческой организации, что позволяет ему приносить доход, который может достигать значительных размеров, зачастую превышающих размер заработной платы. Представляется, что указанный пробел может быть ликвидирован посредством внесения изменения в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Так названная в начале абзаца фраза должна быть изложена в следующей редакции: «*лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком и (или) иным доходом*».

Резюмируя сказанное можно сделать вывод о том, что расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников может быть законным лишь в случае предоставления работникам гарантий, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Такое положение в полной мере способствует защите конституционных прав и свобод граждан.

Список литературы

1. **Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации.** 4-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. М.: Юридическая фирма «КОНТАКТ»; «ИНФРА-М», 2007. 1391 с.
2. **Трудовое право России**: учебник / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2010. 533 с.
3. **Шаронов С. А.** Трудовой договор как средство охраны социально-трудовых прав граждан: учебное пособие для студентов юридических и экономических специальностей в форме бакалавриата, специалитета. Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2009. 78 с.