

Сокращение численности или штата работников: комплексный подход, минимизация рисков и учет наличия профсоюза в компании

15 мая 2020

Ольга Чиркова

Руководящий юрист

Иван Кайсаров

Старший юрист



Процедура сокращения

Процедура сокращения

Общее описание



Критерии массового сокращения

Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней

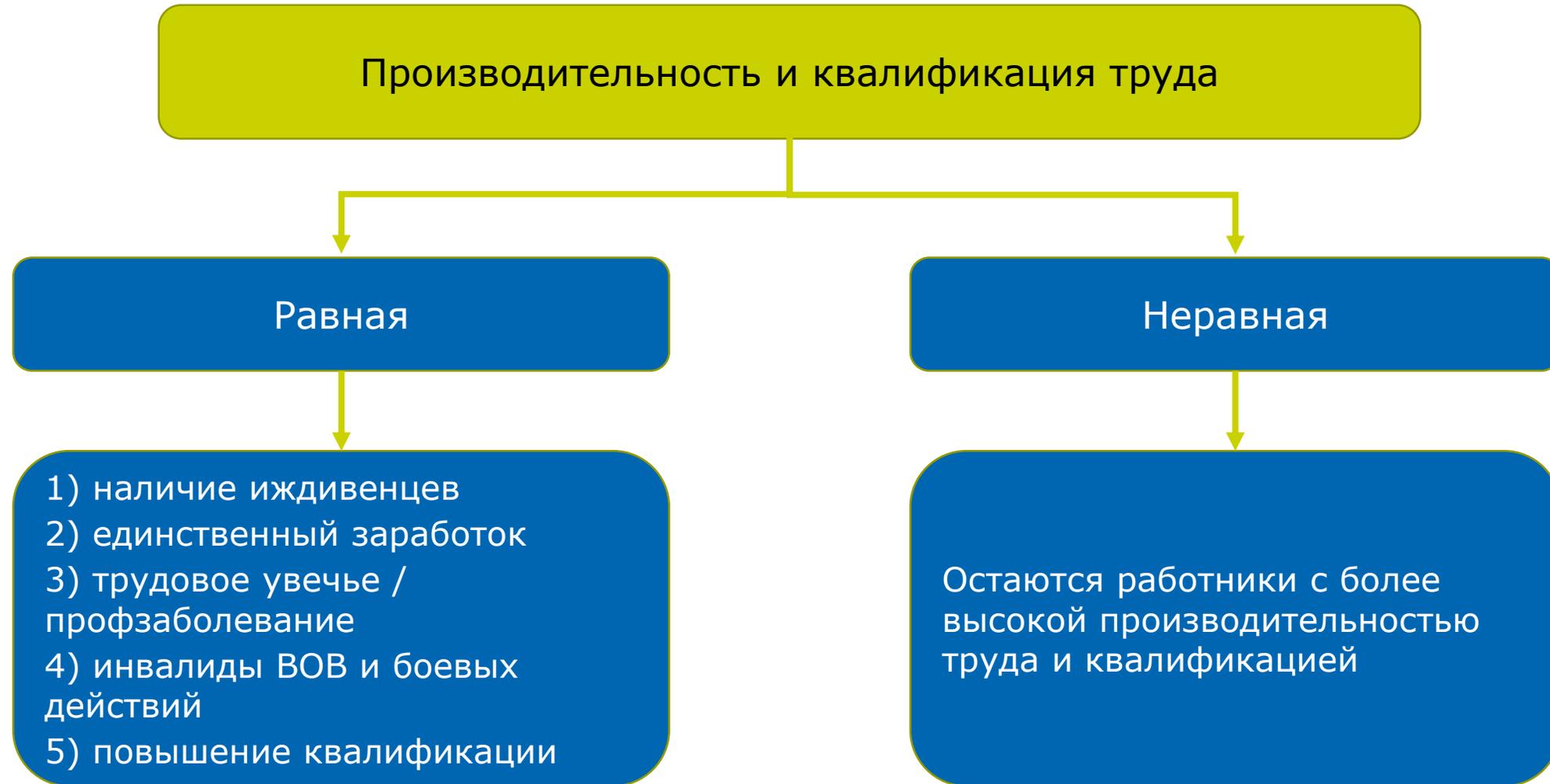
Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2018-2020 годы (утв. Минкомсвязи, Роскомнадзором, Общественной организацией Профсоюз работников связи России, Федеральным агентством связи) – Массовым увольнением работников в организациях считается одновременное сокращение более 5% от общей численности работников в течение 90 календарных дней

Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2018 - 2020 годы (утв. Рослеспрофсоюзом, Общероссийским отраслевым объединением работодателей целлюлозно-бумажной промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей мебельной и деревообрабатывающей промышленности 27.12.2017) – критерии аналогичны ПП РФ от 05.02.1993 N 99

- Определение КС РФ от 17.12.2008 № 1087-О-О – «...с одной стороны, **работодатель не может быть ограничен в праве** впоследствии восстановить упраздненную должность в штатном расписании в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом; с другой стороны, в таких случаях нельзя исключать **возможность злоупотребления правом** со стороны работодателя, использующего сокращение штата работников для увольнения конкретного лица.»
- Премьер-министр РФ М. Мишустин - «Если у кого-то возникнет соблазн **воспользоваться шумихой** вокруг коронавируса и **решить свои текущие проблемы за счет сокращения персонала**, такие предприятия будут, соответственно, проверять трудовая инспекция, Федеральная налоговая служба и прокуратура» (цитата по ТАСС)

Лица, не подлежащие сокращению:

- беременная женщина
- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери
- родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающий трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях
- работник в период его временной нетрудоспособности
- работник в период пребывания в отпуске
- иное лицо в соответствии с законодательством (напр., член избирательной комиссии (в зависимости от права голоса – решающего или совещательного), лицо, участвующее в коллективных переговорах)



Уведомление работников

Уведомление дистанционных (удаленных) работников

Уведомление работников, которые не работают

Уведомление работающих работников

Нужно ли предлагать должности в течение всего срока до сокращения?

Временные должности?

Должности по неполной штатной единице?

- особенности отрасли в силу отраслевого соглашения. Например, в силу Федерального тарифного соглашения в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2019-2021 годы при сокращении штата работников нельзя допускать без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до установления срока пенсии)
- особенности коллективного договора (при наличии)
- особенности предпенсионного возраста – в некоторых случаях за два года до времени наступления пенсии возможно назначение пенсии досрочно (п.2 ст.32 Закона «О занятости населения в РФ»)

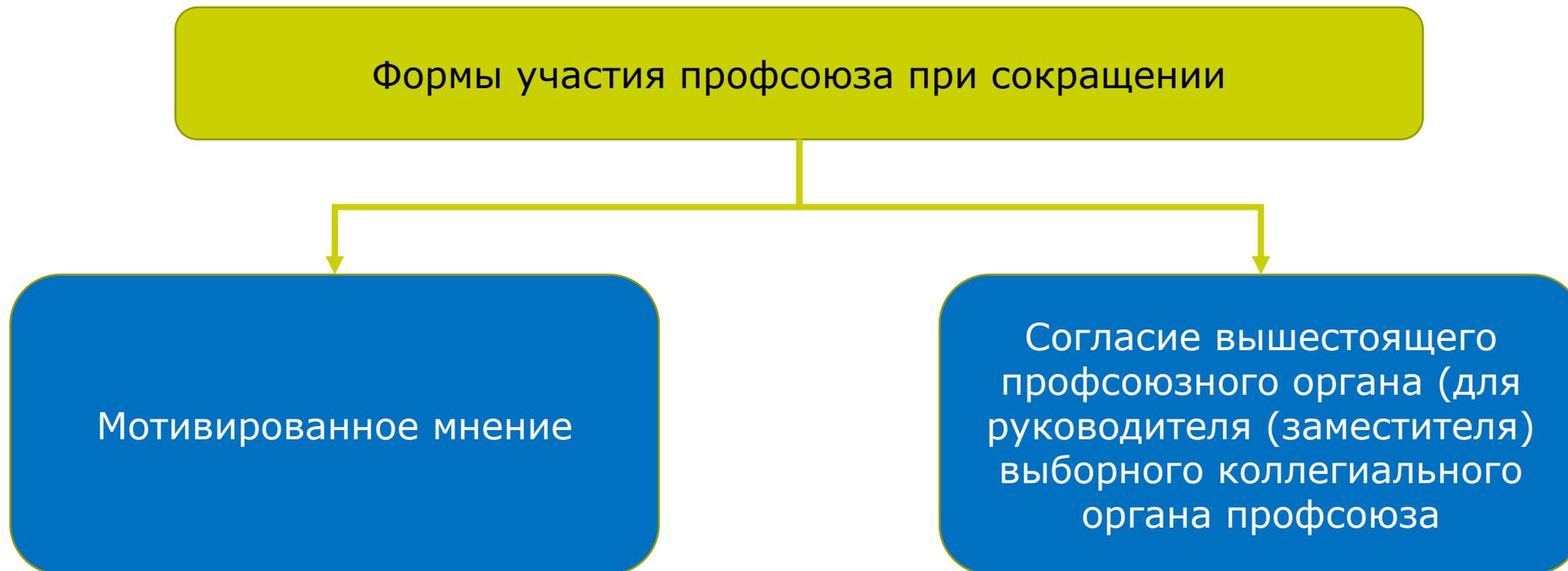


Особенности участия профсоюза при сокращении

Особенности профсоюза



Формы участия профсоюза при сокращении



NB! При отсутствии вышестоящего профсоюзного органа учитывается мотивированное мнение первичной профсоюзной организации в отношении руководителя (заместителя) выборного коллегиального органа профсоюза

Учет мотивированного мнения

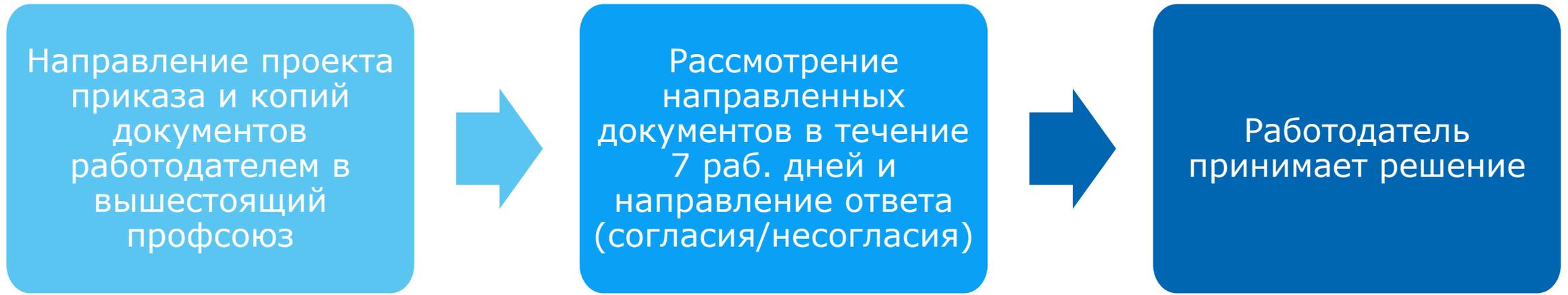
Ст.373 ТК РФ

EVERSHEDS
SUTHERLAND



Получение согласия

Ст.374 ТК РФ



Работодатель имеет право **расторгнуть** трудовой договор **не позднее 1 месяца со дня получения согласия вышестоящего профсоюза (истечения срока на предоставление согласия)**. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность)

- | работодателю необходимо узнать о том, что работник является членом профсоюза
- | работодателю необходимо выяснить факт наличия вышестоящего профсоюза для руководителя (заместителя) выборного коллегиального органа профсоюза
- | необходимо ли учесть мотивированное мнение профсоюза на сокращение его члена, если работник согласен на досрочное сокращение по ч.3 ст.180 ТК РФ?

В одном из Определений Московский областной суд указал:

«Поскольку согласие на увольнение было получено в установленном порядке – письменно, ответчик был освобожден от обязанности дальнейшего соблюдения процедуры увольнения, предусмотренной ч.2 ст.180, ч.1,2 ст.82, ч.1 ст.374 ТК, т.е. отсутствие согласие выборного профсоюзного органа правового значения уже не имело»

Процедура сокращения

Общее описание



Процедура сокращения

Общее описание





Благодарим Вас за внимание!



Ольга Чиркова

Руководящий юрист
Eversheds Sutherland Russia

olga.chirkova@eversheds-
sutherland.ru
+7 921 767 5251



Иван Кайсаров

Старший юрист
Eversheds Sutherland Russia

ivan.kaisarov@eversheds-
sutherland.ru
+7 921 643 2468

Московский офис

T: +7 495 662 6434
Ул. Гашека, д. 7, Москва
123056

Санкт-Петербургский офис

T: +7 812 363 3377
Невский пр., д. 62, Санкт-Петербург
191011