При увольнении по сокращению штата работнику должны быть предложены все имеющиеся вакансии

Разъясняет помощник Железногорского межрайонного прокурора Серова Екатерина Игоревна

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее– ТК РФ), т.е. в связи с сокращением штата относится к категории увольнений по инициативе работодателя. В связи с чем на него возлагается обязанность доказать законность увольнения, в том числе соблюдения порядка расторжения трудового договора.

В соответствии с действующим законодательством уволить сотрудника в связи с сокращением возможно только в случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении.

Кроме того, установленная нормами трудового законодательства обязанность работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности.

Таким образом, не предложение вакантных должностей противоречит требованиям действующего трудового законодательства, в связи с чем грубо нарушается порядок увольнения, предусмотренный ст. ст. 81, 180 ТК РФ. При таких обстоятельствах можно обратиться в суд с соответствующим заявлением о восстановлении на работе. При этом необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 392 ТК РФ по спору об увольнении обратиться в суд возможно в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки