

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ (Трудовое право):

УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО ИП

К адвокату Матвею Конышеву обратился А. за консультацией по вопросу увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации. При этом его интересовали следующие вопросы:

- Что значит увольнение в связи с сокращением?
- Возникают ли в данном случае какие-либо обязательства работодателя перед работником?
- Какие права есть у него как у сокращаемого работника?
- Какие компенсации ему положены по закону?

На практике многие работники, уволенные в связи с сокращением, не получают положенных им по закону выплат, поскольку просто не знают о своих правах.

Итак,

Если работодатель объявил Вам о том, что он собирается Вас уволить в связи с сокращением, необходимо обратить внимание на следующие моменты:

- Не менее, чем за 2 месяца организация (либо ИП) обязана предупредить работника о сокращении численности персонала или штата организации или о ликвидации организации.

При этом работник должен лично расписаться в уведомлении о том, он получил эту информацию не менее чем за 2 месяца до планируемой даты увольнения.

В данном случае устная договоренность работодателя и работника либо объявление на стенде организации о предстоящем увольнении не имеют юридической силы, поскольку работодатель обязан уведомить работника письменно.

- Если речь идет не о полной ликвидации организации, а о реорганизации или сокращении, то работодатель обязан предложить сокращаемому работнику все вакантные должности, которые соответствуют его квалификации и профессиональному опыту.

Такое предложение работодателя работнику также должно быть письменно зафиксировано.

- Финансовые обязательства работодателя перед работником в связи с сокращением следующие:

С момента письменного уведомления работника о предстоящем сокращении и до момента самого увольнения, работник вправе получить зарплату еще 3 раза:

- 2 зарплаты работодатель выплачивает работнику за те два месяца, которые работник продолжает работать до момента самого увольнения;
- еще 1 зарплату (выходное пособие) организация должна выплатить работнику в день увольнения.

Размер такого выходного пособия должен быть не менее среднемесячного заработка увольняемого работника.

В случае, если в Трудовом договоре указан размер выходного пособия, превышающий среднемесячный заработок, то работодатель будет обязан выплатить именно эту сумму.

- В том случае, если работник согласен расторгнуть трудовой договор до истечения 2 месяцев до даты увольнения, то он имеет право получить еще одну финансовую компенсацию. Такая компенсация рассчитывается на основании среднемесячного заработка, пропорционально времени, которое осталось до даты увольнения.

При таких обстоятельствах согласие работника также должно быть выражено в письменной форме, и устная договоренность здесь также не имеет юридической силы.

- После увольнения, не позже, чем в течение двух недель, необходимо обязательно встать на учет в Службе занятости населения.

Для чего это нужно?

1. В том случае, если бывший работник (состоящий на учете в Службе занятости) в течение 3-х месяцев не успел найти себе новую работу, он может дополнительно получить еще 2 зарплаты с уже бывшего работодателя – за 2-ой и 3-ий месяцы после увольнения.

Для этого в бухгалтерию бывшего работодателя нужно представить документы о том, что работник состоит на учете в Службе занятости населения и до сих пор не трудоустроился.

2. Если работник уволен по сокращению штатов, он имеет право на государственные компенсации и выплаты.

Если в течение 10 дней с момента обращения в Службу занятости работника не смогут трудоустроить, он получит статус безработного и, соответственно, право на ежемесячное пособие.

Размер пособия незначителен, однако не следует отказываться от любых денежных пособий, которые положены по закону.

Выплата пособия по безработице начнется после того, как закончатся все выплаты компенсаций от бывшего работодателя.

Обращаю внимание на следующее:

Работники Службы занятости населения должны предложить уволенному по сокращению работнику несколько вариантов, соответствующих:

- условиям труда, которые должны быть не хуже, чем на предыдущем месте работы;
- предыдущему профессиональному опыту;
- уровню его квалификации;
- возможности ежедневно добираться до новой работы с помощью транспорта.

Если работник 2 раза откажется от вариантов, которые формально ему подходят, государство вправе прекратить выплату пособия по безработице.

Важно:

Распространенная ситуация, когда работнику сообщают о предстоящем увольнении в связи с сокращением, но при этом уговаривают написать заявление об увольнении по собственному желанию или по соглашению сторон.

При таких обстоятельствах я рекомендую ни в коем случае не соглашаться на такой вариант, поскольку в этом случае Вы не сможете рассчитывать на компенсации, положенные Вам по закону.

● Если Вы считаете, что во время сокращения были нарушены Ваши права, можно обратиться в трудовую инспекцию, в суд или прокуратуру.

Также обращаю внимание на следующее:

Если Вы решите обратиться в суд за защитой своих нарушенных трудовых прав, то Исковое заявление необходимо подать в течение 1 месяца со дня вручения Вам копии Приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

--

Консультирует:

Адвокат Адвокатской палаты Кировской области Кобышев Матвей Владимирович;

Источник: <http://konyshev.com>

При копировании и размещении активная ссылка на источник и указание автора обязательны!!!

Записаться на прием к адвокату можно по телефонам:

+7 (8332) 461031, +7 912 826 10 31

или по e-mail: 461031@bk.ru