



Сколько раз работодатель должен обратиться в профком при проведении процедуры сокращения численности или штатов работников

В последнее время правовыми инспекторами труда Дорпрофжел на СКЖД при проведении проверок выявляются факты грубого нарушения трудового законодательства при проведении процедуры сокращения численности или штатов работников, в части нарушения порядка уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем высвобождении работников.

Многие кадровые работники ошибочно полагают, что достаточно один раз направить в профком информацию о предстоящем высвобождении работников, нарушая тем самым гарантии работников-членов профсоюза предусмотренные трудовым законодательство Российской Федерации.

При принятии решения о сокращении численности или штатов работников организации, работодатель обязан обратиться в первичную профсоюзную организацию **дважды**.

Первый раз: Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом следует иметь в виду, что согласно п. 6.5. Отраслевого тарифного соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 годы критерием массового высвобождения является увольнение 5 и более процентов работников организации, филиала, иного структурного подразделения в течение 90 календарных дней.

На практике возник вопрос: что считать началом проведения соответствующих мероприятий - дату издания приказа о внесении изменений в штатное расписание или об утверждении нового штатного расписания либо дату увольнения работников в связи с сокращением численности или штата? Конституционный Суд Российской Федерации определил, что нормативное положение ч. 1 ст. 82 ТК РФ в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 (в случае массового увольнения за 3) месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров (Определение Конституционного Суда Российской

Федерации от 15.01.2008 N 201-О-П) При этом следует иметь в виду, что двухмесячный период предупреждения является минимальным и вполне правомерно уведомить работника еще раньше, создав ему благоприятные условия для поиска новой работы.

Второй раз: в соответствии со ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющегося членом профсоюза работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения, проект приказа, а также копии документов являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза.

Главный правовой инспектор
труда Дорпрофжел на СКЖД



А.А. Азарян