

Сокращение персонала с детьми



И. Иванова,
эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

В медицинском центре в связи с уменьшением медицинских исследований (объем выделенных квот был сокращен) возникла необходимость сократить численность персонала. В регистратуре числятся четыре штатных единицы: старший регистратор - одна единица, регистраторы - три единицы. Нужно оставить две единицы. Решено не сокращать должность старшего регистратора. У одного регистратора двое детей в возрасте до 14 лет, у другого регистратора ребенок в возрасте до трех лет, то есть их сокращать нельзя.

Кого из них можно сократить? Возможно ли перевести (по инициативе работодателя с уведомлением не менее чем за два месяца) двоих регистраторов (с детьми) на неполное рабочее время до 0,5 ставки и оклад (в связи с уменьшением объема работы, с сохранением трудовой функции)?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

В рассматриваемом случае регистратор, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет, подпадает под действие ч. 4 ст. 261 ТК РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе

работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, поэтому не может быть уволена. При этом с ее согласия она может быть переведена на другую должность (ст. 72.1 ТК РФ). При согласии регистратора, имеющего ребенка в возрасте до 3 лет, на перевод на другую должность ранее занимаемая ею должность может быть сокращена. При отказе регистратора, имеющего ребенка в возрасте до 3 лет, от перевода на другую должность, под сокращение подпадают две оставшиеся должности регистраторов. С учетом преимущественного права на оставление на работе сотрудница, имеющая 2 детей в возрасте до 14 лет, должна быть оставлена на работе, а другой регистратор - сокращен.

Перевод на неполное рабочее время по инициативе работодателя в порядке ст. 74 ТК РФ в рассматриваемой ситуации невозможен. Такой перевод может быть осуществлен только в порядке ст. 72 ТК РФ.

Обоснование вывода:

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Процедура сокращения численности или штата работников начинается с принятия работодателем решения об этом, которое оформляется соответствующим приказом (распоряжением), который составляется в свободной форме.

Затем работодателем утверждается новое штатное расписание (вносятся изменения в существующее штатное расписание).

Издать приказ и утвердить новое штатное расписание необходимо до начала проведения мероприятий по сокращению численности (штата) работников.

При этом анализ судебной практики показывает, что расторжение с работниками трудовых договоров по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается законным, если новое штатное расписание вступило в силу в день увольнения работников или на следующий день после их увольнения, но не позже. По нашему мнению, более правильным является введение нового штатного расписания в действие на следующий день после увольнения работников, поскольку в последний рабочий день (он же день увольнения - ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ) сотрудник еще выполняет работу по своей должности (профессии, специальности).

При сокращении штата или численности работников организации работодатель обязан провести ряд мероприятий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 178-180 ТК РФ).

Прежде всего необходимо исключить из списка работников, которых могут затронуть мероприятия по сокращению численности (штата), беременных женщин, сотрудников с детьми, перечисленных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, а также других работников, которых нельзя увольнять по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В рассматриваемом случае регистратор, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет, подпадает под действие ч. 4 ст. 261 ТК РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет.

Далее работодатель определяет работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением, с учетом количества остающихся в штатном расписании штатных единиц по каждой должности (профессии, специальности), а также преимуществ в оставлении на работе, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

В рассматриваемом случае под сокращение подпадают две штатные единицы, то есть два регистратора.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется в первую очередь работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ).

При этом трудовое законодательство не содержит положений, обязывающих работодателя создавать для этого комиссию (смотрите, например, решение Басманного районного суда г. Москвы от 09.09.2013 N 2-1497/13, решение Соликамского городского суда Пермского края от 19.08.2016 №2-2325/2016, решение Пресненского районного суда г. Москвы № 2-442/2017).

Отметим, что трудовое законодательство не содержит конкретных критериев определения уровня производительности труда и квалификации работников (определение Оренбургского областного суда от 21.04.2016 N 33-3257/2016). Работодатель как независимый хозяйствующий субъект при определении производительности труда и квалификации работников вправе самостоятельно выбирать подлежащие оценке параметры исходя из собственных внутренних убеждений и с учетом специфики своей деятельности.

В том случае, если результаты труда не поддаются количественному учету, при решении вопроса о преимущественном праве оставления на работе производительность труда у кандидатов на сокращение может признаваться равной. Кроме того, могут учитываться такие факторы, как наличие дисциплинарных взысканий в связи с невыполнением должностных обязанностей (норм труда), наличие поощрений за высокие показатели в работе, а также иные факторы, влияющие на производительность труда работника (определение Тамбовского областного суда от 07.12.2016 № 33-4191/2016).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Фактически преимущественное право в рассматриваемом случае необходимо определять между тремя регистраторами, двоих из которых планируется уволить.

Поскольку из этих троих кандидатов на увольнение в связи с сокращением один регистратор имеет ребенка в возрасте до 3 лет и подпадает под действие ч. 4 ст. 261 ТК РФ и не может быть уволен, оставшиеся два регистратора подпадают под возможность сокращения.

Другим вариантом уменьшения количества штатных единиц является перевод сотрудников, занимающих соответствующие должности, на неполное рабочее время.

Статья 93 ТК РФ позволяет устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Предварительного уведомления работника о предстоящем изменении трудового договора в этом случае не требуется.

По соглашению между работником и работодателем в порядке ст. 72 ТК РФ работникам может быть установлен режим неполного рабочего времени.

По нашему мнению, в рассматриваемом случае перевести работников на неполное рабочее время в порядке статьи 74 ТК РФ не представляется возможным. Объясним почему.

Ст. 74 ТК РФ предоставляет работодателю право по своей инициативе без согласия работника изменять любые условия трудового договора, кроме его трудовой функции. Работодатель вправе сделать это лишь в случае, когда ранее определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, например, в связи с изменением в технике и технологии производства, структурной реорганизацией производства, другими причинами.

Это требование ст. 74 ТК РФ должно соблюдаться при изменении любых условий трудового договора, за исключением трудовой функции и введения режима неполного рабочего времени.

Согласно ч. 5 ст. 74 ТК РФ вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев работодатель вправе в случае когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

Таким образом, мы полагаем, что уменьшение продолжительности рабочего времени (ставки) работника возможно только при одновременном наличии двух обстоятельств:

- изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства);
- возможное наступление в результате проводимых работодателем изменений таких последствий, как массовое увольнение работников.

Аналогичные критерии оценки возможности установления работнику режима неполного рабочего дня по инициативе работодателя предлагаются и судами.

В рассматриваемом случае при сокращении двух единиц увольнение не будет считаться массовым.

Таким образом, даже при наличии изменения организационных или технологических условий труда в данном случае, но возможное увольнение работников в связи с такими изменениями нельзя считать массовым, изменение режима рабочего времени без согласия сотрудников и их увольнение по мотиву несогласия с продолжением работы в новых условиях, а также отказа от предложенной им другой работы может быть признано неправомерным.

Предотвратить такие последствия может заключение с работниками соглашения об установлении им неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели (ст. 72, ст. 93 ТК РФ).