Какие обязанности возлагаются на работодателя при увольнении работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. В силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
В соответствии с ч. ч. 1, 2 ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
Частями 1 и 2 ст. 180 ТК РФ установлено, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 настоящего Кодекса. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем не менее чем за два месяца до увольнения. В п. 29 Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в соответствии с ч. 3 ст. 81 Кодекса, увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу (с учетом его образования, квалификации, опыта работы).
Как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, право принимать необходимые кадровые решения в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом принадлежит работодателю, который обязан при этом обеспечить закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников, в частности связанные с проведением мероприятий по изменению структуры, штатного расписания, численного состава работников организации (Постановление от 24 января 2002 года № 3-П; определения от 24 сентября 2012 года N 1690-О и от 23 декабря 2014 года № 2873-О).
Согласно ч. 3 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по пункту 2 части первой статьи 81 данного Кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии исполнения обязанности (одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении) по предложению всех имеющихся у работодателя в данной местности вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы. Неисполнение указанной обязанности влечет признание увольнения незаконным.
Соблюдение работодателем процедуры увольнения может быть проверено в судебном порядке, при этом обязанность доказывания соответствующего обстоятельства возлагается на работодателя (п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).