

Увольнение в связи с сокращением штата

В настоящее время нередки случаи, когда недобросовестные работодатели понуждают сотрудников к увольнению по собственному желанию, тогда как фактически имеет место сокращение штата

В этой связи, принимая решение об увольнении, работникам следует учитывать ряд положений трудового законодательства. Рассмотрим их.

При увольнении по собственному желанию работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск. Выплата иных компенсаций при прекращении трудового договора по инициативе работника трудовым законодательством не предусмотрена. Дополнительные выплаты могут быть закреплены только трудовым договором или коллективным договором в конкретной организации.

При увольнении по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата сотрудников организации, трудовым законодательством закреплен целый ряд гарантий и компенсаций, призванных минимизировать негативные для работника последствия расторжения трудового договора. Так, до увольнения работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя вакансии (как соответствующие квалификации работника, так и нижестоящие должности). О предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также заnim сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок может быть сохранен за уволенным работником и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Согласно положениям статей 77, 80 Трудового кодекса Российской Федерации, основанием для увольнения по инициативе работника является его письменное заявление, в котором он выражает свое добровольное волеизъявление расторгнуть трудовой договор. После расторжения трудового договора оспорить увольнение, в том числе со ссылкой на отсутствие добровольного волеизъявления работника на прекращение трудовых отношений и принуждение со стороны работодателя к написанию заявления об увольнении, возможно только в судебном порядке. При этом обязанность представить суду доказательства такого принуждения возлагается на работника.