

Критерии массового увольнения

В соответствии с ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Таким образом, при решении вопроса о том, является ли высвобождение массовым, необходимо обращаться к содержанию данных соглашений.

В настоящее время принято более 50 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства. Перечень действующих отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, можно просмотреть в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости по адресу: https://www.rostrud.ru/control/sotrudnichestvo-i-partnerstvo/?CAT_ID=4593. Следует помнить, что существуют так же региональные отраслевые соглашения, просмотреть которые можно на официальных сайтах областных объединений профессиональных союзов той или иной отрасли.

В случае если соответствующее отраслевое соглашение не принято или не регулирует данные вопросы, следует руководствоваться территориальным соглашением. Согласно статье 45 Трудового кодекса Российской Федерации территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. Таким образом, критерии массового увольнения могут содержаться в территориальных соглашениях.

Кроме того в Смоленской области действует Региональное соглашение между Смоленским областным объединением организаций профессиональных союзов, Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2017-2019 годы. Согласно пункту 2.1.5 указанного соглашения критерием массового высвобождения в целом по области считается увольнение более 9% от численности работников предприятия, учреждения, организации с количеством работающих свыше 30 человек и более в течение 30 календарных дней.

В случае если территориальное соглашение не принято или не содержит критериев массового увольнения, следует руководствоваться Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 05.02.93 № 99.

Пунктом 1 данного Положения определены критерии массового увольнения, а именно показатели количества увольняемых за определенный календарный период. Так, увольнение считается массовым при:

- а) ликвидации предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращении численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнении работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Следует иметь в виду, что термины «массовое высвобождение» и «массовое увольнение» в правовом смысле являются тождественными.

Правильное определение критериев массового увольнения необходимо для своевременного оповещения работодателем органов службы занятости. Согласно пункту 2 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости) при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом работодателю следует иметь в виду, что за непредставление или несвоевременное представление в орган службы занятости информации, указанной в пункте 2 статьи 25 Закона о занятости, либо предоставление такой информации в неполном объеме или в искаженном виде предусмотрена административная ответственность по статье 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей.