**Вопрос:** В организации проводится сокращение численности работников. Как поступить работодателю, если работник, не попавший под сокращение, представит заявление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с проводимыми мероприятиями по сокращению численности работников? Обязан ли работодатель уволить работника по указанному основанию? Возможно ли увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ?

**Ответ:** Работодатель не обязан по просьбе работника увольнять его по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с проводимыми мероприятиями по сокращению численности работников. Учитывая, что п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предполагает увольнение по инициативе работодателя, заявление работника с просьбой уволить его по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не соответствует ТК РФ. Соответственно, такое заявление не может являться основанием для увольнения работника в связи с сокращением численности работников организации.

Однако заявление работника о его увольнении в связи с проводимыми мероприятиями по сокращению численности работников нельзя расценивать как заявление об увольнении по собственному желанию по смыслу ст. 80 ТК РФ.

**Обоснование:** Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по указанному основанию 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам при сокращении численности работников организации установлены в ст. ст. 178 - 180 ТК РФ. В частности, при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником 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.

Важно понимать, что увольнение работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится по инициативе работодателя, а не работника.

Между тем п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ предусматривает в качестве одного из оснований прекращения трудового договора расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).

Как установлено в ч. 1 ст. 80 ТК РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

В рассматриваемой ситуации работник, не попавший под сокращение, подал по собственной инициативе заявление об увольнении, однако не по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию), а по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с проводимыми мероприятиями по сокращению численности работников).

Работодатель не обязан по просьбе работника увольнять его по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с проводимыми мероприятиями по сокращению численности работников. Учитывая, что п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предполагает увольнение по инициативе работодателя, заявление работника с просьбой уволить его по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не соответствует ТК РФ. Соответственно, такое заявление не может являться основанием для увольнения работника в связи с сокращением численности работников организации. Если же работник желает уволиться, то он вправе написать заявление об увольнении по собственному желанию (по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В то же время представляется, что заявление работника о его увольнении в связи с проводимыми мероприятиями по сокращению численности работников нельзя расценивать как заявление об увольнении по собственному желанию по смыслу ст. 80 ТК РФ, так как из его содержания не следует желания работника уволиться из организации по собственному желанию.

Как разъяснено в пп. "а" п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Таким образом, в рассматриваемой ситуации увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ также невозможно.

Данный вывод находит свое подтверждение в материалах судебной практики. Так, Верховный суд Республики Хакасия рассматривал дело: работница подала заявление с просьбой уволить ее по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а руководитель своей резолюцией: "Согласен по собственному желанию" обозначил свою позицию как несогласие с увольнением по сокращению штатов и уволил работницу по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работница подала исковое заявление о признании увольнения незаконным. При таких обстоятельствах, установив, что работница не подавала заявления об увольнении по собственному желанию, суд первой инстанции пришел к выводу о незаконности увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, удовлетворил исковые требования работницы. Верховный суд Республики Хакасия решение суда оставил без изменения, кассационную жалобу представителя ответчика - без удовлетворения (см. Определение Верховного суда Республики Хакасия от 14.07.2011 по делу N 33-15732011).

Е.А.Чершинцева

Национальный исследовательский

университет "Высшая школа экономики"

08.11.2013