

Вопрос:

В нашу первичную профсоюзную организацию в связи с сокращением члена Профсоюза поступило письмо о предоставлении профсоюзной организацией мотивированного мнения о возможности расторжения с этим человеком трудового договора согласно п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данный сотрудник (которого планируется сокращать) в первичной профсоюзной организации является заместителем председателя ППО.

Каким образом наша первичная профсоюзная организация должна предоставить мотивированное мнение о возможности сокращения члена Профсоюза (учитывая то, что он зам. председателя первички), какая при этом должна проводиться процедура и каким образом это должно быть оформлено?

Ответ.

В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса (в связи с сокращением численности или штата работников организации), руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Статьей 374 ТК РФ установлена определенная процедура согласования вышестоящим выборным профсоюзным органом увольнения руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Так, вышестоящий выборный профсоюзный орган, в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 2 части первой статьи 81](#) ТК РФ, работника из числа указанных в части первой Статьи 374 ТК РФ, должен рассмотреть этот вопрос и представить в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением. На практике такое решение оформляется выпиской из протокола заседания комитета соответствующей территориальной организации Профсоюза.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае:

- если такое решение не представлено в установленный срок;
- если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Следует учитывать и то, что работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций только в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением.

Иными словами, в Вашем случае, работодателю для решения вопроса об увольнении заместителя председателя первичной профсоюзной организации в связи с сокращением и получения согласия на расторжение трудового договора по данному основанию, необходимо обратиться в Территориальную организацию Профсоюза.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе, об этом говорится в пункте 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".