

УДК 349.22

Особенности понятий «сокращение численности» и «сокращение штата»

© Лоншакова Софья Валентиновна

магистрант 3-го курса,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

670000, Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

E-mail: Lonshakova2014@yandex.ru

В настоящей статье рассматривается понятийный аппарат одного из оснований прекращения трудовых отношений с работником по инициативе работодателя – увольнения в связи с сокращением численности или штата работников. Раскрывается содержание и признаки понятий «сокращение численности» и «сокращение штата». Обращается внимание на то, что в трудовом законодательстве отсутствуют легальные дефиниции понятий «сокращение численности» и «сокращение штата». Подчеркивается, что отсутствие легальных дефиниций понятий «сокращение численности» и «сокращение штата» на практике приводит к неверному пониманию смысла данных понятий и, как следствие, порождает ошибки при увольнении работника и может служить основанием для признания подобных действий незаконными. Предложена авторская трактовка содержания понятий «сокращение численности» и «сокращение штата».

Ключевые слова: увольнение; увольнение по инициативе работодателя; штат работников; численность работников; «сокращение численности»; «сокращение штата»; увольнение в связи с сокращением численности или штата работников.

В трудовом праве употребляется особый понятийный аппарат, который последовательно формировался на протяжении всего времени существования и развития данной отрасли права.

Как справедливо отмечает С. Ю. Головина, «понятийный аппарат отрасли права характеризует ее уникальность и отличительные особенности от других отраслей права, а также от общеправовой терминологии» [2, с. 117].

В рамках настоящего исследования нами будут проанализированы такие понятия как «сокращение численности» и «сокращение штата». При этом в трудовом законодательстве отсутствуют легальные дефиниции понятий «сокращение численности» и «сокращение штата».

Приведенные обстоятельства порождают неправильное толкование смысла рассматриваемых терминов, что приводит к совершению ошибок при принятии решений об увольнении работников и, как следствие, признанию их незаконными.

В этой связи, Л. В. Зайцева обращает внимание на то, что несовершенство понятийного аппарата, употребляемого в трудовом законодательстве, является причиной возникновения трудовых споров [3, с. 82].

Представляется важным отметить, что в научной литературе и правоприменительной практике категории «сокращение численности» и «сокращение штата» обладают неразрывной связью и, чаще всего, употребляются в одном контексте.

В настоящее время процедура сокращения численности или штата работников выступает в качестве основного правового средства, дающего возможность работодателю сократить качественный и количественный состав своего персонала в соответствии с требованиями организации. В статьях 22 и 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) отмечается, что работодатель вправе самостоятельно осуществлять принятие кадровых решений относительно подбора, перестановки и увольнения работников для проведения более качественной работы и для принятия эффективных управленческих решений при управлении материальными ценностями организации¹.

Таким образом, трудовое законодательство устанавливает право работодателя прекратить трудовые отношения с работниками на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – в связи с сокращением численности или штата работников. Преимущественно увольнение по данным основаниям происходит вследствие совершенствования применяемых технологий труда и оптимизации процессов производства.

Анализ научной литературы позволяет прийти к выводу, что на сегодняшний день среди ученых отсутствует единство во мнениях относительно толкования понятий «сокращение численности» и «сокращение штата».

К примеру, Е. Розановой приводится собственная трактовка понятия «сокращение численности». Так, по мнению автора, «сокращение численности представляет собой осуществляемую в соответствии с действующим трудовым законодательством, процедуру уменьшения численности по определенной штатной единице, соответствующей должности, специальности, профессии, квалификации, при сохранении в целом ее прежнего наименования». «Сокращение штата» рассматривается автором как модификация внутренней организационной структуры, сопровождаемая полной ликвидацией конкретной штатной единицы, уникальной в своей сфере по данной должности; перестановкой штатных единиц между собой вследствие возникновения новых целей, уменьшения количества существующих, изменения квалификационных требований к работникам, увеличения (уменьшения) перечня и качественного изменения функциональных обязанностей». Приведенный научный подход к трактовке понятий «сокращение численности» и «сокращение штата» отражает идею автора о том, что они не тождественны и не могут рассматриваться в качестве синонимов [6, с. 10].

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета. 2001. № 256. 31 дек.

Противоположной позиции придерживаются С. П. Маврин, М. В. Филиппова и Е. Б. Хохлов, по мнению которых, «численность работников устанавливается в соответствии с применяемыми в организации технологическими процессами, а также потребностями технического обслуживания ее деятельности, в то время как «штат работников» представляет совокупность разного рода уровней руководящих и административных должностей и специалистов в целом» [4, с. 334].

Анализ научной литературы позволяет прийти к выводу, что большинство авторов все чаще ссылаются на позицию Р. Ф. Галиевой, по мнению которой, понятия «сокращение численности» и «сокращение штата», следует разграничивать по ряду причин:

1) значение терминов «численность» и «штат» различное, так как в толковом словаре С. И. Ожегова «численность» представляет собой численный состав кого-либо или чего-либо, а «штат» представляет собой положение о числе сотрудников и должностей учреждения, их функциях и окладах [5].

2) в законодательстве эти понятия употребляются друг с другом и связаны между собой союзом «или» [1, с. 15].

Исходя из изложенного, можно заключить, что в процессе сокращения численности производится уменьшение общего числа работников, в то время как в процессе сокращения штата происходит исключение штатной единицы из штатного расписания, то есть исключается должность. В качестве еще одного основания для разграничения рассматриваемых понятий выступают фактические обстоятельства, положенные в основу двух явлений.

В процессе сокращения численности работников по каким-либо причинам происходит уменьшение числа работников, занимающих определенную должность, при сохранении самой должности, а сокращение штата работников происходит, зачастую в процессе ликвидации каких-либо трудовых функций, отделов организации, то есть фактически из штатного расписания исключается должность.

Таким образом, разница между рассматриваемыми понятиями состоит в том, что при сокращении штата, работники фактически утрачивают установленную в законодательстве гарантию преимущественного права на оставление на работе, поскольку в данной правовой ситуации происходит сокращение всех сотрудников, занимающих конкретную штатную должность, то есть работодатель не стоит перед выбором, кто из работников должен остаться, а кто подлежит увольнению.

Приведенные обстоятельства позволяют прийти к выводу, что для работников процедура сокращения штата по п.2 ч. 1. ст. 81 ТК РФ является менее гарантированным основанием для увольнения, так как сужает возможности применения нормы о предпочтениях и преимуществах оставления на работе.

Безусловно, довольно часто в качестве причины восстановления на работе работника, который был уволен по основанию, указанному в п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, выступает нарушение правовых положений, указанных в ст. 179 ТК РФ, когда работодатель не принимает во внимание преимущественное право оставления на работе.

Проведенный теоретический анализ научных подходов к определению понятий «сокращение численности» и «сокращение штата» позволил заключить, что обозначенные понятия следует разграничивать и правильно применять.

С учетом изложенного, представляется необходимым закрепить в ТК РФ легальные дефиниции понятий «сокращение численности» и «сокращение штата», изложив их в следующей редакции:

- «сокращение численности – это процедура уменьшения количества штатных единиц в пределах одной должности (профессии, специальности), при одновременном сохранении указанной должности (профессии, специальности) в содержании штатного расписания организации»;
- «сокращение штата – это процедура исключения всех штатных единиц определенной должности (профессии, специальности) из содержания штатного расписания организации».

Литература

1. Галиева Р. Ф. Правоприменение отдельных оснований прекращения трудового договора // Социальное и пенсионное право. 2006. № 4. С. 15–20.
2. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права как терминосистема // Системный характер трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. 2016. С. 117–121.
3. Зайцева Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование: монография. М.: Проспект, 2015. 272 с.
4. Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлова Е. Б. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2018. 448с.
5. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 100000 слов, терминов и выражений / под общ. ред. Л. И. Скворцова. 28-е изд., перераб. М.: Мир и образование, 2015. 1375 с.
6. Розанова Е. Сокращение штата (численности) работников: анализ ошибок на основе судебных споров // Трудовое право. 2012. № 7. С. 7–23.

FEATURES OF THE CONCEPTS «HEADCOUNT REDUCTION»
AND «REDUCTION OF STAFF»

Lonshakova Sofya Valentinovna

3rd year Master student

Buryat State University by Dorzhi Banzarov

Smolina St. 24a, Ulan-Ude, 670000, Russia

E-mail: Lonshakova2014@yandex.ru

This article discusses the conceptual framework of one of the grounds for termination of employment with an employee on the initiative of the employer - dismissal due to a headcount reduction or staff of employees. The content and signs of the concepts of «headcount reduction» and «staff reduction» are revealed. Attention is drawn to the fact that in the labor legislation there are no legal definitions of the concepts of «headcount reduction» and «staff reduction». It is emphasized that the absence of legal definitions of the concepts of «headcount reduction» and «staff reduction» in practice leads to a misunderstanding of the meaning of these concepts and, as a result, generates errors in dismissal of an employee and can serve as a basis for declaring such actions illegal. An author's interpretation of the concepts of «headcount reduction» and «staff reduction» is proposed.

Keywords: dismissal; dismissal at the initiative of the employer; staff, number of employees; «headcount reduction»; «staff reduction»; dismissal in connection with a headcount reduction or staff reduction.