Спрашивали? Отвечаем!

**При проведении процедуры сокращения работник вышел в отпуск. Как уведомить его о наличии вакансий?**

В соответствии ч. 1 ст. 180 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предложить 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.

Определение термина "вакантная должность" трудовое законодательство не содержит. Под вакантной следует понимать не занятую (не замещенную) никем должность в организации, которая предусмотрена штатным расписанием.

Уведомление работника о наличии вакантных должностей составляется работодателем в произвольной форме, так как нормативно форма уведомления не установлена. Уведомить сотрудника нужно в письменной форме и под подпись. В уведомлении возможно указать в какой срок и кому работник должен сообщить о принятом решении.

Если уведомить работника о наличии вакансий затруднительно (например, работник отказывается лично получить уведомление и (или) ознакомиться с ним, либо он работает в филиале, который расположен в другой местности, далеко от места нахождения головной организации, или не находиться на рабочем месте в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска и пр.), направить уведомление, возможно по почте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.

Заказное письмо с уведомлением выдается адресату, который предъявил документ, удостоверяющий личность, и подписал извещение и бланк уведомления о вручении (п. 10.5.6.1 Порядка приема и вручения внутренних регистрируемых почтовых отправлений, утвержденного Приказом АО "Почта России" от 21.06.2022 N 230-п). Направление уведомления по почте не свидетельствует о том, что процедура увольнения нарушена. Такой подход разделяют и суды (см., например, Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 03.06.2015 по делу N 33-490).

В ситуации, когда работник откажется знакомиться с предложенными вакансиями под подпись или такой возможности нет в связи с отсутствие работника на рабочем месте, рекомендуем зафиксировать это в соответствующем акте, составленном в присутствии и за подписями двух свидетелей.

Если по истечении установленного в уведомлении срока от работника не поступит письменное согласие (отказ) о переводе на предлагаемые должности, работодатель вправе принять на указанные вакантные должности других лиц (Апелляционное определение Приморского краевого суда от 20.06.2017 N 33-6082/2017). В случае если в дальнейшем, эти вакансии не будут заняты, необходимо предложить их работнику еще раз, поскольку принять решение о переводе он вправе вплоть до увольнения.