

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

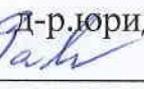
ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ  
В ГЭК

Заведующий кафедрой

д-р.юрид. наук, доцент

Л.В., Зайцева

« 6 »  2019г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистра

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОКРАЩЕНИЮ  
ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И  
ПРАКТИКИ**

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнил работу  
Студент 3 курса  
заочной формы обучения



Никифорова  
Наталья  
Сергеевна

Научный руководитель  
Д-р.юрид. наук, доцент



Зайцева  
Лариса  
Владимировна

Рецензент  
Ведущий юрисконсульт центра  
правовой поддержки



Штефан  
Екатерина  
Сергеевна

г. Тюмень, 2019

Никифорова Наталья Сергеевна. Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников: вопросы теории и практики: выпускная квалификационная работа магистра: 40.04.01 Юридическое образование, магистерская программа «Корпоративный юрист» / Н.С. Никифорова; науч. рук. Л.В. Зайцева; рец. Е.С. Штефан; Тюменский государственный университет, Институт государства и права, Кафедра трудового права и предпринимательства. – Тюмень, 2019. – 93с. – Библиогр. список: с. 76-87 (87 назв.) – Прил.: с. 88-93.

Ключевые слова: расторжение трудового договора по инициативе работодателя, сокращение численности или штата, гарантии при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	7
1.1. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЙ И ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О ПРОВЕДЕНИИ.....	7
ГЛАВА 2. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ.....	25
2.1. ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ О ПРЕДСТОЯЩЕМ УВОЛЬНЕНИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ.....	25
2.2. УЧАСТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ В ПРОЦЕДУРАХ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ.....	35
2.3. МАТЕРИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ.....	41
ГЛАВА 3. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ.....	50
3.1. ЗАПРЕТ НА УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.....	50
3.2. ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕДУРЫ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ.....	61
3.3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ЛИЦАМИ, РАБОТАЮЩИМИ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НЕМУ МЕСТНОСТЯХ.....	67
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	89
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	91
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	92

## ВВЕДЕНИЕ

Финансовая нестабильность в стране спровоцировала положение разорения у многих компаний, поэтому сегодня одной из основных проблем является рациональное использование ресурсов. Чтобы этого достичь, многие компании принимают решение о сокращении численности или штата своих работников.

Увольнение согласно п. 2. Ст. 81 Трудового кодекса РФ, является одним из наиболее конфликтным и часто порождает судебные споры между работодателем и работником, несмотря на то, что довольно подробно регулируется Трудовым кодексом РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников организации считается наиболее востребованными сложным основанием увольнения на практике. Основная сложность для работодателя в применении данного основания увольнения выражается в необходимости последовательного совершения целого ряда юридически значимых действий, предусмотренных статьями 81, 82, 84.1, 178, 179, 180, 373 Трудового кодекса Российской Федерации, а также ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации».

Слабое обеспечение исполнения норм, их формализованное применение, злоупотребления работодателями, неразвитость коллективных договорных отношений, неготовность работников к самозащите прав – все эти проблемы обуславливают актуальность теории и практики расторжения трудового договора по сокращению численности или штата работников.

Целью данной работы является анализ правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, включающий в себя научное исследование, правовое регулирование и судебную практику.

В соответствии с поставленной целью в диссертации решаются следующие задачи:

1. Определение соотношения понятий «сокращение численности» и «сокращение штата»;
2. исследование порядка выбора кандидатур, подлежащих увольнению по сокращению численности или штата работников;
3. изучение порядка увольнения по сокращению численности или штата, роли профессиональных союзов в принятии соответствующее решения работодателем;
4. описание и анализ гарантий работников, связанных с расторжением трудового договора по сокращению численности или штата;
5. анализ практики применения в исследуемой области, выявление недостатков системы правового регулирования увольнения в связи с сокращением численности или штата работников.

Объект работы – правоотношения, складывающиеся в процессе расторжения трудового договора по сокращению численности или штата.

Предмет исследования – система нормативного правового регулирования процедуры расторжения трудового договора по сокращению численности или штата и практика ее применения.

Методологической основой исследования выступили сравнительно-правовой, формально-юридический, лингвистический и системный методы.

Правовую базу составили Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы РФ, подзаконные акты РФ.

Эмпирическую основу исследования составили материалы российской правоприменительной практики, в том числе рассмотрены решения Конституционного, Верховного суда РФ, Верховного суда республики Башкортостан, Московского городского, Красноярского краевого, Омского областного, Пермского краевого, Левобережного районного, Кемеровского областного, Костромского областного, Курского областного, Забайкальского краевого, Приморского краевого, Увинского районного, Челябинского областного, Санкт-Петербургского городского судов.

Научно-теоретической базой магистерской работы явились работы таких российских исследователей, как А. Иванов, В.В. Иглин, Д. И. Ивашин, Е.В. Карсетская, К.И. Кравченко, М.М. Покровская, М.Ю. Ланкина, Н.В. Гилева, О.Н. Валькович, О.Ю. Павловская, С.Л. Ботвинник, С.Ю. Головина, и другие.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученный теоретический и практический материал может быть использован для разработки мероприятий по повышению эффективности процесса расторжения трудового договора по сокращению численности или штата, для разработки мероприятий по повышению степени защищенности, как работодателя, так и работника при расторжении трудового договора по данному основанию.

Структура работы включает введение, три главы, которые объединяют восемь параграфов, заключение, список использованных нормативных правовых актов и научной литературы.