

Увольнение в связи с сокращением численности или штата организации в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса РФ допускается только тогда, когда не имеется возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Главой 27 Трудового кодекса РФ подробно регламентированы гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации) и был предупрежден персонально и под роспись не менее, чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

Законодателем установлено, что преимущество на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равных условиях предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При этом, следует отметить, что коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом при равной производительности труда и квалификации.