**Когда работодатель поворачивается к тебе спиной**

**О сокращении**

— В соответствии с ч. 2 статьи 81 Трудового Кодекса (ТК) РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Учитывая положения ч. 1 статьи 180 и ч. 3 статьи 73 ТК, работодатель в указанном случае обязан предложить работнику вакантную должность в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы — любую другую имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Работник вправе отказаться от предложенной должности.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 статьи 81 ТК) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не дольше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Беременную женщину работодатель не имеет права увольнять даже по причине сокращения численности или штата работников, так как в соответствии со статьей 261 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В настоящей ситуации работнику, чьи права были нарушены, следует обратиться в районную прокуратуру по месту регистрации предприятия с жалобой на нарушениесвоих прав, а также в государственную инспекцию труда по Алтайскому краю. В обязанность этих органов входит надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Работник может претендовать на восстановление на работе и оплату времени вынужденного прогула, а так же компенсацию морального вреда, размер которой определяется судом. Для этого работнику следует обратиться в районный суд по месту регистрации (юридического адреса) предприятия с исковым заявлением о признании увольнения незаконным.

Кодексом об административных правонарушениях РФ (ст. 5.27) предусмотрена ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде в виде наложения административного штрафа на должностное лицо в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Также следует учесть, что суды при разрешении дел об увольнении по сокращению численности (штата) всегда исследуют вопрос о том, было ли производимое сокращение реальным, то есть не осталась ли сокращаемая должность (единица) в структуре организации под тем или иным названием. Соответственно при увольнении работников по сокращению численности или штата должны быть внесены изменения в штатное расписание для того, чтобы исключить ситуации, когда после проведения сокращения предприятие принимает на работу новых сотрудников, и они выполняют трудовые функции уволенных. Такие действия работодателя могут быть признаны незаконными в судебном порядке.

**О восстановлении в должности**

Решение суда о восстановлении на работе в соответствии со статьей 396 ТК подлежит немедленному исполнению. В противном случае статья 315 Уголовного кодекса РФ предусматривает ответственность за неисполнение вступившего в силу решения суда или иного судебного акта.

При задержке работодателем исполнения такого решения суд общей юрисдикции, принявший решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка за все время задержки исполнения решения. Отказ в восстановлении на работе сотрудника по причине отсутствия на предприятии директора неправомерен.

Для получения достоверной информации об исполнительном органе юридического лица (директоре) необходимо обратиться в инспекцию федеральной налоговой службы района, где зарегистрировано это юридическое лицо, с заявлением о выдаче выписки из единого государственного реестра юридических лиц. Эта информация является общедоступной и выдается по запросу любого заинтересованного лица, что закреплено в статье 6 федерального закона РФ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Для защиты нарушенного права работник вправе обратиться в районную прокуратуру по месту регистрации предприятия с жалобой на нарушение своих прав, а также в государственную инспекцию труда по Алтайскому краю.

Директора-работодателя, уволенного учредителем, нельзя привлечь к административной ответственности ввиду того, что в настоящий момент он не является должностным лицом органа управления юридического лица. Если в действиях бывшего директора правоохранительными органами будут установлены признаки состава преступления, то возможно привлечение уволенного директора к уголовной ответственности.

**Как получить свои деньги**

В соответствии со статьей 56 Гражданского кодекса РФ юридические лица, кроме финансируемых собственником учреждений, отвечают по своим обязательствам всем принадлежащим имуществом.

Учредитель не несет ответственности по долгам юридического лица, а юридическое лицо не отвечает по долгам учредителя. Учредитель несет риск потери своего вклада в уставной капитал общества, который определяет минимальный размер имущества общества, гарантирующего интересы его кредиторов.

В подобных случаях работнику следует получить исполнительный лист в суде и обратиться за помощью по взысканию заработной платы и компенсации морального ущерба в службу судебных приставов, одной из задач которой является обеспечение установленного порядка исполнения судебных актов в соответствии со статьей 1 федерального закона «Об исполнительном производстве».

Возвращение исполнительного документа взыскателю не является препятствием для нового предъявления указанного документа к исполнению (ст. 26 ФЗ «Об исполнительном производстве»). На основании ст.14 ФЗ РФ исполнительный лист, выданный на основании решения суда общей юрисдикции, может быть предъявлен к исполнению в течение 3-х лет.