

Правовой разбор: выход из отпуска по уходу за ребенком, закрытие структурного подразделения, простой и сокращение

1. Краткая постановка вопроса

Вы находитесь в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, решили прервать его и выйти на работу. Однако выяснилось, что структурное подразделение, в котором вы работали, закрыто, при этом сама организация не ликвидирована. Вы не получали официального уведомления о закрытии.

Вопросы сводятся к следующему:

- может ли работодатель вместо предоставления работы оформить простой и как он оплачивается;
- вправе ли работодатель после вашего письма о выходе направить вам уведомление о сокращении;
- какие выплаты вам положены в каждом из вариантов.

Ответ зависит прежде всего от того, что именно закрыто: обычный отдел/цех либо филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности.

2. Ваш правовой статус: отпуск по уходу за ребенком

2.1. За работником сохраняется место работы

В соответствии со ст. 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

Это означает, что сама по себе длительная «декретная» пауза не лишает вас права вернуться к тому же работодателю на ту же должность.

2.2. Прерывание отпуска по уходу

Отпуск по уходу за ребенком — это право работника, а не обязанность. Вы вправе прервать его по собственному заявлению и выйти на работу.

Для этого необходимо подать работодателю письменное заявление с указанием конкретной даты выхода. С этой даты вы считаетесь вышедшей на работу. Работодатель не вправе немотивированно отказать вам в допуске к работе, поскольку ваша должность за вами сохранена.

Важно: если ребенку еще нет 1,5 лет, выход на полный рабочий день влечет прекращение ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Если выйти на неполный рабочий день или работать на дому — пособие сохраняется. Но ваш вопрос касается прежде всего трудовых гарантий, поэтому далее — о них.

3. Закрытие «структурного подразделения»: два принципиально разных правовых режима

Ключевое значение имеет, что именно закрыто.

3.1. Если закрыт обычный отдел/цех/департамент, не являющийся филиалом или обособленным подразделением в другой местности

В этом случае применяются правила о **сокращении численности или штата работников**:

- основание увольнения — п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- работодатель обязан предупредить вас персонально под роспись не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ);
- работодатель обязан предлагать вам другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же местности (ч. 3 ст. 81, ст. 180 ТК РФ);
- при равной производительности труда и квалификации учитывается преимущественное право оставления на работе (ст. 179 ТК РФ).

Но самое главное для вас: вы — женщина с ребенком в возрасте до 3 лет. В силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, **не допускается**, за исключением ограниченного перечня оснований.

Сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81) **в этот перечень не входит**.

Следовательно, если ваше подразделение — не филиал и не обособленное подразделение в другой местности, уволить вас по сокращению штата до достижения ребенком 3 лет работодатель не вправе. Направление уведомления о сокращении в этой ситуации не означает, что увольнение будет законным.

3.2. Если закрыт филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности

Здесь действует специальное правило ч. 4 ст. 81 ТК РФ:

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Это означает, что закрытие такого подразделения приравнивается к ликвидации организации для целей увольнения его работников.

Последствия:

- увольнение оформляется по правилам, установленным для ликвидации организации;
- работодатель не обязан предлагать вакансии в других местностях, если это не предусмотрено договором;
- применяются исключения из запретов, установленных ст. 261 ТК РФ: увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации) допускается даже для женщины с ребенком до 3 лет.

Таким образом, если речь идет именно о закрытии филиала/представительства/обособленного подразделения в другом городе, вас могут уволить, даже несмотря на то, что ребенку еще нет 3 лет, — но с соблюдением процедуры и выплатой гарантий, предусмотренных для ликвидации.

3.3. Что считать «обособленным подразделением в другой местности»

Решающее значение имеют не названия, а обстоятельства:

- подразделение территориально обособлено от головного офиса;
- оно расположено в другой местности (другом населенном пункте);
- факт наличия подразделения подтвержден документально (положение о подразделении, штатное расписание, учетные документы).

Если головной офис находится в том же городе, что и ваше подразделение, либо подразделение не было зарегистрировано/фактически не являлось обособленным, правило ч. 4 ст. 81 ТК РФ применяться не должно, и тогда действует запрет на увольнение по сокращению.

4. Может ли работодатель оформить простой?

4.1. Понятие простоя

Простой — это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

Формально работодатель может объявить простой, если после вашего выхода на работу он не может обеспечить вас работой по вашей должности, например, из-за организационных изменений.

Однако простой — это **временная** мера. Если подразделение закрыто окончательно, работодатель не вправе бессрочно держать вас в простое, маскируя таким образом фактическое прекращение трудовых отношений. В судебной практике длительный простой при отсутствии реальной перспективы возобновления работы может быть признан злоупотреблением.

4.2. Оплата простоя

Оплата простоя регулируется ст. 157 ТК РФ:

- **простой по вине работодателя** — оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ч. 1 ст. 157 ТК РФ);
- **простой по причинам, не зависящим от сторон** — оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ);
- простой по вине работника не оплачивается (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

В вашей ситуации, если закрытие подразделения вызвано решением работодателя, вероятнее всего это будет квалифицироваться как простой по вине работодателя либо по организационным причинам, связанным с его деятельностью. В любом случае работодатель обязан либо предоставить работу, либо оформить простой с оплатой.

4.3. Если работодатель не оформил простой, но работу не дает

Если вы подали заявление о выходе на работу, а работодатель фактически не допустил вас к работе и не оформил простой, вы вправе:

- письменно зафиксировать факт отсутствия работы (составить акт, направить работодателю заявление);
- потребовать оплаты времени простоя;
- при отказе — обратиться в суд.

Невыплата причитающихся сумм влечет также ответственность по ст. 236 ТК РФ: проценты за задержку выплат.

5. Могут ли после вашего письма направить уведомление о сокращении?

5.1. Само по себе уведомление не прекращает трудовой договор

Уведомление о сокращении — это не увольнение. Оно лишь предупреждает о предстоящем расторжении трудового договора. До истечения срока предупреждения трудовые отношения продолжаются.

Работодатель может направить вам такое уведомление и после получения вашего письма о выходе из отпуска. Важно другое: **будет ли само увольнение законным.**

5.2. Обычное сокращение штата

Если ваше подразделение не является обособленным подразделением в другой местности, то:

- увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) в отношении женщины с ребенком до 3 лет **запрещено** (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- направленное уведомление не создает права уволить вас до достижения ребенком 3 лет;
- если работодатель все же издаст приказ об увольнении, он может быть оспорен в суде.

При незаконном увольнении суд восстанавливает работника на работе, взыскивает средний заработок за время вынужденного прогула и может взыскать компенсацию морального вреда (ст. 394 ТК РФ).

5.3. Закрытие филиала или обособленного подразделения в другой местности

Если закрыто именно такое подразделение, работодатель вправе направить уведомление о предстоящем увольнении по правилам ликвидации организации.

В этом случае действуют следующие правила:

- уведомление должно быть направлено персонально, не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- увольнение возможно даже при наличии ребенка до 3 лет, поскольку применяется исключение, предусмотренное для ликвидации организации (п. 1 ч. 1 ст. 81, ч. 4 ст. 261 ТК РФ);
- увольнение в период отпуска по общему правилу запрещено (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), но для случая ликвидации организации сделано исключение; соответственно, при закрытии обособленного подразделения это исключение применяется.

Важно: если вы не получали официального письма о закрытии подразделения, это само по себе не отменяет факт закрытия. Но при увольнении работодатель обязан соблюсти процедуру предупреждения. Нарушение процедуры также дает основания для оспаривания увольнения.

6. Какие выплаты положены при увольнении

6.1. Увольнение по сокращению штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — если бы оно было допустимо

При сокращении численности или штата выплачиваются:

- **выходное пособие** в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ);
- **средний месячный заработок на период трудоустройства**, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия (ст. 178 ТК РФ);
- в исключительных случаях — **средний месячный заработок за третий месяц** со дня увольнения по решению органа службы занятости, если в двухнедельный срок после увольнения вы обратились в этот орган и не были трудоустроены (ст. 178 ТК РФ).

При увольнении до истечения двухмесячного срока предупреждения с вашего письменного согласия также выплачивается **дополнительная компенсация** в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

6.2. Увольнение по правилам ликвидации организации (в том числе при закрытии обособленного подразделения)

Выплаты аналогичны:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев (с зачетом выходного пособия);
- в исключительных случаях — третий месяц по решению службы занятости.

Работодатель также вправе вместо выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяцы выплатить работнику **единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка** (ст. 178 ТК РФ). Это право работодателя, а не обязанность.

6.3. Общие выплаты при увольнении

В день увольнения вам должны быть выплачены:

- заработная плата за фактически отработанное время;
- компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ);
- иные суммы, причитающиеся вам по трудовому договору или локальным актам.

При нарушении срока выплат работодатель обязан уплатить проценты (денежную компенсацию) по ст. 236 ТК РФ.

7. Как исчисляется средний заработок

Поскольку вы длительное время находились в отпуске по уходу за ребенком, в расчетном периоде (12 месяцев, предшествующих месяцу увольнения) у вас, скорее всего, не было фактического заработка.

В таком случае средний заработок определяется исходя из заработной платы за предшествующий период, равный расчетному, то есть за 12 месяцев до ухода в отпуск по беременности и родам / отпуск по уходу за ребенком. Это следует из ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Конкретный расчет необходимо проверять по вашим расчетным листкам и справкам о зарплате.

8. Если увольнение незаконно: что делать

Если работодатель уволит вас по сокращению, несмотря на запрет ст. 261 ТК РФ, или с нарушением процедуры, вы вправе:

1. Обжаловать увольнение в суд.
2. Требовать восстановления на работе.
3. Требовать взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула.
4. Требовать компенсации морального вреда.

Срок обращения в суд по спору об увольнении — **1 месяц** со дня вручения вам копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). Пропуск этого срока может быть основанием для отказа в иске.

До суда можно также обратиться в Государственную инспекцию труда, но инспекция не всегда может восстановить работника — основным механизмом является суд.

9. Практические рекомендации

1. **Подайте письменное заявление** о прерывании отпуска по уходу за ребенком и допуске к работе с указанием конкретной даты.
Зарегистрируйте заявление у работодателя или направьте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.
 2. **Запросите письменно** (ссылаясь на ст. 62 ТК РФ) документы: - приказ о вашем допуске к работе либо о простое; - приказ/решение о закрытии подразделения; - выписку из штатного расписания; - сведения о вакансиях.
 3. **Не подписывайте** заявление об увольнении по собственному желанию и соглашение о расторжении трудового договора, не посоветовавшись с юристом.
 4. Если придет уведомление о сокращении, проверьте, какое основание указано: п. 2 ч. 1 ст. 81 (сокращение) или правила ликвидации/закрытия обособленного подразделения.
 5. Если увольнение последует, обжалуйте его в суд в течение 1 месяца, если считаете его незаконным.
-

10. Список основных нормативных источников

- Трудовой кодекс РФ:
 - ст. 22 — обязанности работодателя;
 - ст. 56 — содержание трудового договора;
 - ст. 62 — выдача документов, связанных с работой;
 - ст. 72.1 — перевод на другую работу;
 - ст. 72.2 — временный перевод, простой;
 - ст. 81 — основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
 - ст. 127 — компенсация за неиспользованный отпуск;
 - ст. 139 — исчисление среднего заработка;
 - ст. 140 — расчет при увольнении;
 - ст. 157 — оплата простоя;
-

- ст. 178 — выходные пособия;
- ст. 180 — гарантии при ликвидации организации и сокращении;
- ст. 236 — материальная ответственность работодателя за задержку выплат;
- ст. 256 — отпуск по уходу за ребенком;
- ст. 261 — гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями;
- ст. 392 — сроки обращения в суд;
- ст. 394 — последствия незаконного увольнения.
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — в части разъяснений о применении ст. 81 ТК РФ.

