

КОГДА МОЖНО ПРЕДУПРЕДИТЬ РАБОТНИКА О СОКРАЩЕНИИ ПО ПОЧТЕ

Рассмотрим вопросы о том, можно ли уведомлять работников о предстоящем сокращении штата или численности по почте, а также на что следует обращать внимание при использовании такого способа уведомления о сокращении.

Законодательные требования к уведомлению о сокращении

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации сотрудники предупреждаются работодателем персонально и под личную подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Примечание. См. статью "Все, что вы хотели знать о сокращениях" на с. 11 журнала N 7, 2015

При этом в действующем законодательстве не конкретизировано, в каких случаях можно считать работника предупрежденным о предстоящем сокращении персонально и под личную подпись. Конечно, идеальным вариантом будет ситуация, когда уведомление о сокращении вручается непосредственно работнику, который, в свою очередь, расписывается в получении уведомления. Если же он отказывается получить уведомление на руки и/или ознакомиться с ним, то работодатели прибегают к другому варианту. Представитель работодателя зачитывает уведомление о предстоящем сокращении работнику вслух в присутствии свидетелей (не менее двух), о чем составляется и подписывается соответствующий акт.

Примечание. См. статью "Акт в работе кадровой службы: особенности составления" на с. 64 журнала N 6, 2016

Однако на практике бывают случаи, когда невозможно вручить уведомление лично работнику либо зачитать ему содержание уведомления с составлением акта. В таких ситуациях и приходится решать вопрос о том, каким еще способом можно предупредить его о сокращении, соблюдая при этом требования ч. 2 ст. 180 ТК РФ.

Отметим, что действующие правила доставки почтовых отправлений позволяют соблюсти ч. 2 ст. 180 ТК РФ при уведомлении работника о сокращении по почте.

Так, в п. 3 Порядка приема и вручения внутренних регистрируемых почтовых отправлений, утвержденного Приказом ФГУП "Почта России" от 17.05.2012 N 114-п (далее - Порядок), даны следующие понятия:

- регистрируемое почтовое отправление (РПО) - почтовое отправление, принимаемое с присвоением отправлению штрихового идентификатора, выдачей отправителю квитанции и вручаемое адресату под расписку;

- почтовое отправление с уведомлением о вручении - регистрируемое почтовое отправление, при подаче которого отправитель поручает оператору почтовой связи сообщить ему или указанному им лицу, когда и кому вручено почтовое отправление;

- уведомление о вручении - бланк установленной формы, заполняемый отправителем при сдаче им регистрируемого почтового отправления и возвращаемый объектом почтовой связи отправителю или указанному им лицу с информацией о том, когда и кому выдано (вручено) регистрируемое почтовое отправление.

В п. 23 Порядка предусмотрены следующие особенности для вручения РПО с уведомлением о вручении:

- 1) РПО с уведомлением о вручении выдается адресату при предъявлении документа, удостоверяющего личность, и после расписки на бланке уведомления;

- 2) в строке "Получил" бланка уведомления о вручении адресат ставит свою подпись;

- 3) в дополнение к подписи почтовому сотруднику следует требовать от адресата, чтобы он указал на бланке уведомления свою фамилию и инициалы, позволяющие безошибочно установить лицо, поставившее подпись;

- 4) после вручения РПО адресату почтовый сотрудник проставляет оттиск календарного почтового штемпеля в правом нижнем углу оборотной стороны бланка уведомления о вручении.

Таким образом, если предупреждение об увольнении направляется сокращаемому работнику по почте с уведомлением о вручении, это позволяет обеспечить следующее:

- письмо вручается лично сокращаемому работнику (поскольку для получения письма он должен предъявить паспорт и поставить личную подпись на бланке уведомления о вручении);
- устанавливается точная дата получения письма сокращаемым работником (поскольку почтовый сотрудник проставляет соответствующий оттиск календарного штампа на бланке уведомления о вручении).

Исходя из вышеизложенного, полагаем, что почтовое отправление с уведомлением о вручении позволяет обеспечить вручение предупреждения о сокращении лично работнику и под его подпись. Кроме того, работодатель получает документальное доказательство этого факта - уведомление о вручении, в котором указаны фамилия с инициалами и подпись работника, а также дата вручения ему почтового отправления.

Признание в судебной практике возможности направления уведомлений о сокращении по почте

Суды допускают возможность направления уведомлений о сокращении по почте (Апелляционные определения Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 13.08.2014 по делу N 33-1274/2014, Верховного суда Республики Алтай от 03.06.2015 по делу N 33-490, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.07.2011 N 33-10541).

При этом они исходят из следующего:

- конкретные формы и способы предупреждения работников о предстоящем сокращении в действующем законодательстве не определены;
- с правовой точки зрения важно, чтобы работодатель уведомил работника персонально и под личную подпись, а также не менее чем за два месяца до увольнения.

Ситуации, при которых уведомление о сокращении целесообразно направлять по почте

Несмотря на то что в действующем законодательстве данный вопрос напрямую не регламентирован, все же не следует огульно уведомлять работников о сокращении по почте. Так, не является целесообразным направлять по почте уведомление о сокращении так называемому офисному работнику, который работает по месту нахождения работодателя и которому указанное уведомление можно вручить лично и под подпись на работе.

Все-таки использовать почтовый способ предупреждения о сокращении следует в исключительных случаях. Например, если работник трудится в филиале, расположенном в одной местности с головной организацией, но в значительном отдалении от ее места нахождения. Или если налицо злоупотребление правом со стороны работника, который отказывается от личного получения и/или ознакомления с уведомлением о сокращении.

Судебная практика. Определением Московского областного суда от 20.03.2012 по делу N 33-2192 установлено, что после принятия решения о сокращении штата работнику было сделано уведомление о предстоящем сокращении его должности. Однако он отказался от получения уведомления, о чем работодатель составил соответствующий акт. После этого работодатель направил экземпляр уведомления на почтовый адрес работника, о чем имелась соответствующая почтовая квитанция. При таких обстоятельствах суд признал, что работодателем были соблюдены законодательные требования о предупреждении работника о сокращении.

Таким образом, направление уведомления о сокращении по почте можно использовать для усиления позиции работодателя в ситуациях, когда работники отказываются лично ознакомиться с уведомлением и/или получить его на руки. В случае возникновения судебного спора такие действия позволят работодателю доказать, что им были предприняты все возможные меры для вручения уведомления лично работнику.

Можно ли работника, не получившего по почте предупреждение о сокращении, считать уведомленным

По данному вопросу существует неоднозначное судебное дело, которое рассматривалось в трех инстанциях (Определение Московского городского суда от 20.04.2015 N 4г/3-3660/15 - кассационная инстанция, Апелляционное определение Московского городского суда от 12.02.2015 по делу N 33-4362/2015).

- апелляционная инстанция, Решение Преображенского районного суда г. Москвы от 20.06.2014 по делу N 2-292/2014 - первая инстанция).

Примечание. См. статью "Несуществующие работники: что с ними делать?" на с. 22 журнала N 11, 2014.

По итогам рассмотрения дела судьи сделали вывод, что факт неполучения работником направленных в его адрес заказных писем с предупреждением о сокращении сам по себе не свидетельствует о неисполнении работодателем возложенной на него трудовым законодательством обязанности уведомления сокращаемого работника о предстоящем увольнении. При этом доводы судей основывались на том, что письма с предупреждением о сокращении работодатель заблаговременно направил работнику и по адресу его регистрации, и по указанному в трудовом договоре адресу. А поскольку работник не сообщал работодателю каких-либо сведений о перемене адреса своего местонахождения, то факт неполучения им адресованных ему писем, возвращенных работодателю за истечением срока хранения, не зависел от работодателя.

Исходя из этого, делается вывод, что работник не получил уведомление о сокращении по причинам, не зависящим от работодателя, что не влияет на законность осуществленного сокращения.

Однако, по нашему мнению, такая позиция судов представляется весьма спорной. Прежде всего, из вышеуказанных судебных решений не ясно, почему уведомление о сокращении было направлено работнику сразу по почте, а также были ли сделаны попытки вручить уведомление сначала лично работнику. Кроме того, в ч. 2 ст. 180 ТК РФ прямо сказано, что о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работники предупреждаются работодателем персонально и под личную подпись не менее чем за два месяца до увольнения. В рассматриваемом же случае работник реально не получил заказного письма от работодателя, и по факту его нельзя считать уведомленным о сокращении. По этой причине использование позиции, высказанной судами по вышеуказанному делу, является для работодателей потенциально рискованным.

В этой связи примечательно другое судебное постановление, в котором суд прямо указал, что неполучение работником заказного письма не может расцениваться как предупреждение работника о предстоящем сокращении, поскольку в таком случае содержание письма остается для него неизвестным (см. Определение Омского областного суда от 24.01.2007 N 33-219).

На наш взгляд, работника, который не получил направленное по почте уведомление об увольнении, можно считать предупрежденным о сокращении только в следующем случае:

- 1) работник отказался лично ознакомиться/получить на руки уведомление о сокращении непосредственно по месту работы;
- 2) работодатель зафиксировал такой отказ в соответствующем акте;
- 3) после этого работодатель дополнительно направил работнику уведомление о сокращении по почте;
- 4) почтовое отправление не было получено работником и было возвращено работодателю за истечением срока хранения.

При таких обстоятельствах неполучение работником почтового отправления можно считать дополнительным подтверждением его отказа от ознакомления с документами о сокращении.

Данный вывод подтверждается, к примеру, следующими судебными постановлениями: Апелляционное определение Рязанского областного суда от 26.11.2014 N 33-2281, Определение Московского городского суда от 15.07.2013 N 4г/8-4956, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2014 по делу N 33-7844/14 (оставленное в силе Кассационным определением Московского городского суда от 24.09.2014 N 4г/2-9562/14).

Исходя из вышеизложенного, если предупреждение о сокращении направлено работнику по почте, но не получено работником и возвращено работодателю за истечением срока хранения в почтовом отделении, то:

- считать работника предупрежденным о сокращении можно, если почтовое отправление было использовано работодателем как дополнительная мера в связи с отказом работника лично ознакомиться и/или получить на руки уведомление об увольнении (с составлением соответствующего акта);
- работника не следует считать предупрежденным о сокращении, если до отправки уведомления по почте работодателем не предпринимались попытки лично уведомить работника о предстоящем увольнении.

Определение даты увольнения
при уведомлении о сокращении по почте

В действующем законодательстве данный вопрос не регламентирован. Тем не менее наиболее безопасным вариантом для работодателя будет отсчитывать двухмесячный уведомительный срок не с момента направления работнику уведомления о сокращении, а с момента получения работником почтового отправления с указанным уведомлением. В ч. 2 ст. 180 ТК РФ говорится, что работник должен быть предупрежден о предстоящем сокращении как минимум за два месяца, персонально и под личную подпись. Поэтому нельзя считать, что в день отправки уведомления о сокращении по почте работник был персонально предупрежден об увольнении. Более логично считать, что он становится персонально предупрежденным о сокращении в дату получения им почтового отправления с соответствующим уведомлением. Причем получение письма должно быть подтверждено подписью работника. В связи с этим наиболее предпочтительным является направление почтового письма с уведомлением о вручении, поскольку для его получения работнику необходимо будет расписаться на бланке уведомления. А это позволит выполнить законодательное требование о том, что работник должен быть предупрежден о сокращении не только персонально, но и под личную подпись.

Таким образом, рекомендуем начинать отсчет периода предупреждения о сокращении с даты, когда работник получит почтовое письмо и распишется в его получении на бланке уведомления о вручении. При направлении предупреждения о сокращении по почте работодатель может определить в нем дату предстоящего увольнения двумя способами:

- 1) путем указания конкретной календарной даты, в которую работник будет уволен;
- 2) путем указания события, через два месяца после наступления которого работник будет уволен.

Направлять по почте уведомление о сокращении с указанием в нем календарной даты предстоящего увольнения представляется нецелесообразным. Поскольку спрогнозировать дату, когда работник реально получит письмо на руки (чтобы отсчитать от нее два месяца и указать соответствующую дату увольнения), крайне сложно.

При использовании данного способа определения даты увольнения существует вероятность, что работник получит почтовое отправление со значительной задержкой, вследствие чего до календарной даты его увольнения останется меньше двух месяцев. В такой ситуации велик риск того, что работнику удастся оспорить произведенное увольнение в судебном порядке.

Судебная практика. Одним из нарушений процедуры сокращения было признано то, что направленное по почте уведомление о сокращении работник фактически получил в дату, после которой до дня его увольнения оставалось меньше двух месяцев (см. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.01.2015 N 33-203/2015 по делу N 2-2265/2014).

Более надежным представляется способ, при котором в направляемом по почте уведомлении о сокращении указывается, что работник будет уволен по истечении двух месяцев со дня получения им на руки соответствующего почтового отправления.

Такая формулировка позволит работодателю соблюсти законодательное требование о минимальном двухмесячном сроке предупреждения о сокращении.

Судебная практика. Сокращение штата было признано правомерным благодаря тому, что работодатель внес в документы коррективы в части дат увольнения сокращаемых работников. Так, изначально работодателем был издан приказ о сокращении штата, а работникам были разосланы заказные письма с письменными уведомлениями об увольнении. В указанных документах была указана предполагаемая дата их увольнения. Позднее работодатель получил почтовые уведомления о вручении работникам заказных писем с информацией о датах, в которые каждый из работников получил свое предупреждение о сокращении. На основании этих сведений в первоначальный приказ о сокращении работодатель внес изменение, которое сводилось к новой формулировке о дате увольнения сокращаемых работников: "Датой увольнения работников ОАО считать дату по истечении двух месяцев со дня получения работником почтового письменного уведомления об увольнении". В соответствии с новой редакцией приказа о сокращении работодатель изменил даты увольнения каждого из работников и направил им по почте копии соответствующих приказов об увольнении. При таких обстоятельствах суды признали, что даты увольнения работников были определены с учетом законодательного требования о двухмесячном сроке предупреждения о сокращении. Следовательно, процедура уведомления работников о сокращении была признана не нарушенной (Определение Московского городского суда от 15.07.2013 N 4г/8-4956 - кассационная инстанция, Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2012 по делу N 11-10471/12 - апелляционная инстанция, Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 31.07.2012 по делу N 2-3075/2012 - первая инстанция).

Как видите, при направлении предупреждения о сокращении по почте необходимо обращать особое внимание на расчет уведомительного периода, по истечении которого работника можно уволить. Исходя из

судебной практики увольнять работника следует не ранее чем через два месяца после получения им почтового отправления с предупреждением о сокращении. Поэтому в таком предупреждении следует указывать, что работник будет уволен по истечении двух месяцев после получения им почтового отправления. Если все же работодатель хочет сообщить работнику точную дату увольнения, то указывать ее следует с учетом времени на пересылку "с запасом" (добавляя к дате отправки письма как минимум два с половиной месяца).

* * *

Подведем итоги.

1. Возможность предупреждения работника о предстоящем сокращении численности или штата по почте существует. Но для этого должны иметься соответствующие исключительные обстоятельства. Так, использование почтового способа целесообразно, если работник, злоупотребляя правом, отказывается лично ознакомиться с уведомлением о сокращении и/или получить его на руки.

Обратите внимание: работодателю, в свою очередь, не следует злоупотреблять указанной возможностью. Например, нецелесообразно, не предприняв попытки лично предупредить работника о сокращении, сразу направить уведомление на его почтовый адрес.

2. Считать работника уведомленным об увольнении можно, даже если он не получил почтовое отправление с предупреждением о сокращении. Однако это возможно, если ранее работник отказывался получить на руки и/или ознакомиться с уведомлением о сокращении (что было заактировано работодателем), в связи с чем уведомление о сокращении и было дополнительно направлено ему по почте.

Однако имейте в виду, что если до отправки письма по почте работодатель не предпринимал попыток уведомить сокращаемого работника лично и под подпись, то в случае неполучения работником указанного письма его не следует считать предупрежденным о сокращении.

3. Определять дату увольнения при использовании почтового способа целесообразнее путем указания на соответствующее событие. Так, в направляемом по почте предупреждении о сокращении следует указать, что увольнение работника будет произведено по истечении двух месяцев после получения им почтового письма.

И помните: при желании сообщить работнику точную дату увольнения работодателю следует учитывать время на пересылку почтового письма. Дату увольнения следует указать "с запасом", добавив к дате отправки письма как минимум два с половиной месяца.

Н.Тимофеева
Юрисконсульт
по трудовому и миграционному праву

Подписано в печать
16.08.2016
