**«Незаконное сокращение работников»**

Сокращение работника незаконно, если во время болезни ему не предлагали вакансии.

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. При этом законодатель предусматривает, что увольнение по данному основанию допускается, только если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом предлагаются как вакантные должности или работа, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а в случаях, если предусмотрено коллективным или трудовым договором, то и вакансии в других местностях.

Вместе с тем, судебная практика дополняет, что даже когда сотрудник находится на больничном, работодатель обязан предлагать имеющиеся вакансии (например, по почте). В противном случае порядок увольнения будет нарушен, и работника восстановят в должности.

Во время приостановки работы сотруднику нужно выплачивать средний заработок.

В соответствии с ч. 2 ст. 142 Трудового Кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, при этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Также необходимо знать, что работник, письменно известивший работодателя о приостановлении работы, отсутствует на рабочем месте по уважительной причине и увольнение в данной ситуации является неправомерным.

Помощник Ейского межрайонного прокурора

младший советник юстиции А.А. Швед