«Скажите, вправе ли организация сократить должность работника, находящегося под домашним арестом?»

Отвечает заместитель прокурора Большесолдатского района Никулин О.Н.

Согласно ч. 1 ст. 97 Уголовно-процессуального кодекса РФ домашний арест является мерой пресечения, которую вправе избрать обвиняемому, подозреваемому дознаватель, следователь, а также суд в пределах предоставленных им полномочий при наличии достаточных оснований полагать, что обвиняемый, подозреваемый может скрыться от дознания, предварительного следствия или суда, может продолжать заниматься преступной деятельностью, а также может угрожать свидетелю, иным участникам уголовного судопроизводства, уничтожить доказательства либо иным путем воспрепятствовать производству по уголовному делу.

В силу положений Уголовно-процессуального кодекса РФ, домашний арест в качестве меры пресечения избирается по судебному решению в отношении подозреваемого или обвиняемого при невозможности применения иной, более мягкой, меры пресечения и заключается в нахождении подозреваемого или обвиняемого в полной либо частичной изоляции от общества в жилом помещении, в котором он проживает в качестве собственника, нанимателя либо на иных законных основаниях, с возложением ограничений и (или) запретов и осуществлением за ним контроля.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрен ряд случаев, не позволяющих увольнять работника по инициативе работодателя, например: не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; не допускается расторжение трудового договора с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При этом действующее трудовое законодательство не запрещает увольнять работника, находящегося под домашним арестом, по инициативе работодателя в связи с сокращением штата. Таким образом, организация вправе сократить должность работника, находящегося под домашним арестом.

Вместе с тем, следует помнить, что Трудовым кодексом РФ установлены гарантии всем без исключения работникам, увольняемым по сокращению численности или штата. Так, согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В соответствии с ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Таким образом, гарантии, установленные ТК РФ в отношении работников, увольняемых по сокращению численности (штата), распространяются и на работников, находящихся под домашним арестом.