



О. А. Громова,
юрист по трудовому праву

ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА: ПОШАГОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ НА ОСНОВЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Сокращение позиций в штатном расписании практически всегда заканчивается увольнением, которое может привести к судебному иску (особенно в такую «горячую» пору, как сейчас). Уволенные работники нередко в судебном порядке пытаются доказать незаконность увольнения, оспаривая буквально каждую запятую и утверждая об отсутствии объективных причин.

В статье пошагово рассмотрим процедуру сокращения штата и на примере актуальной судебной практики разберем важные нюансы, которые следует учитывать при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ во избежание негативных последствий для работодателя.

ШАГ 1. ИЗДАТЬ ПРИКАЗ О СОКРАЩЕНИИ

Сокращенные работники нередко пытаются оспорить увольнение в судебном порядке, утверждая, что достаточных оснований для сокращения не было. **Насколько весом этот аргумент в суде? Важно ли представить суду обоснование проводимого сокращения?** Давайте разбираться.

Конституционный Суд РФ неоднократно указывал, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, в т. ч. о сокращении должностей, относится к исключительной компетенции работодателя.

Извлечение из Определения Конституционного суда РФ от 22.12.2015 № 2768-О

[...] реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34 часть 1; статья 35 часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

[...]



Аналогичные высказывания мы видим как в более ранних, так и в более поздних документах Конституционного Суда РФ¹.

ПРИМЕЧАНИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Пленум Верховного Суда РФ еще в 2004 году указал судам, что «работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, **увольнение персонала**)» (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015)).

Получается, сокращаемый работник может обжаловать лишь нарушения в процедуре:

- уведомили ненадлежащим образом или с нарушением сроков;
- не запросили мотивированное мнение профсоюза;
- не учли преимущественное право;
- не предложили вакансии.

Сам факт признания процедуры сокращения фиктивной практически нерелевантен, так как большинство судов не дают оценку обоснованности проводимого сокращения, а ссылаются на Определения Конституционного суда РФ:

Извлечение из Определения Конституционного Суда РФ от 28.03.2017 № 477-О

[...]

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя. При этом расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) допускается лишь при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в части третьей статьи 81, части первой статьи 179, частях первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации [...].

Но это вовсе не означает, что работодатель может провести сокращение лишь для того, чтобы избавиться от неугодного работника.

Важно Правомерным считается увольнение, если намерение работодателя уволить конкретного работника не является самоцелью, а связано с изменением организационно-штатной структуры организации по различным не связанным с личностью работника причинам².

Верховный Суд указал³, что суд должен проверять законность принятия работодателем решения о сокращении. «Ошибочным является и довод суда о том, что работодатель вправе произвольно изменять штатное расписание и увольнять работников, а также о том, что суд не должен проверять обоснованность принятого работодателем решения о сокращении штата работников».

¹ Определения Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 № 1164-О-О и № 1165-О-О, от 24.09.2012 № 1690-О, от 23.12.2014 № 2873-О, от 19.07.2016 № 1438-О.

² Определения Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О, Верховного Суда РФ от 14.01.2011 по делу № 41-В10-24.

³ Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 № 19-В07-34.



Специалистам отдела кадров надо понимать, что **суд по ходатайству истца может проверить:**

- действительно ли сокращение проводилось с целью оптимизации затрат в результате ухудшения финансово-экономического состояния работодателя или же оно носило фиктивный характер;
- не являлось ли целью работодателя избавление от неугодного работника.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Доказать законность увольнения, в т. ч. соблюдение установленной законом процедуры и обеспечения работнику гарантий, должен работодатель. Кроме того, работодатель должен доказать, имело ли место реальное сокращение штата.

Вопрос о законности и обоснованности увольнения разрешается в суде при исследовании фактических обстоятельств конкретного дела. В качестве примера рассмотрим несколько судебных решений.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда рассмотрела все представленные доказательства. Нарушений в проведении процедуры сокращения не выявила, наличие факта фиктивности сокращения не усмотрела: среди материалов дела были представлены письма Министерства культуры Омской области об оптимизации штатной численности работников учреждения, исходя из необходимости вывода из штатного расписания работников, в обязанности которых входит выполнение работ, которые можно перевести на систему аутсорсинга.

С учетом показаний свидетелей, допрошенных в процессе судебного заседания, суд первой инстанции пришел к выводу, что сокращение должности с учетом объема вмененных обязанностей, а также переходом на систему аутсорсинга являлось объективно обоснованным.

Определение Омского областного суда от 02.02.2017 № 33-232/2017

А вот судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, усомнившись в реальности сокращения, в своем определении перечислила юридически значимые обстоятельства, которые суд должен установить для правильного разрешения трудового спора:

- реальное сокращение численности или штата работников организации;
- наличие в организации в период со дня уведомления истца об увольнении до дня его увольнения с работы вакантных должностей;
- исполнение ответчиком требований ст. 81, 179, 180, 182 ТК РФ.

Анализируя это судебное решение, понимаем, почему суд счел, что фактического сокращения штата не произошло:

- после «сокращения» работодатель сразу разместил вакансию «бухгалтер» на четырех сайтах по поиску работников;
- заключил договор с организацией, оказывающей услуги по ведению бухгалтерского и налогового учета, но ведение бухгалтерского учета полностью не передал — только трудовую функцию истца.

При таких обстоятельствах новое штатное расписание даже без штатной единицы сокращенного работника не доказывает реальность сокращения.



Суд посчитал, что истица, не имеющая дисциплинарных взысканий и добросовестно исполняющая свои обязанности, оказалась в неравном положении по сравнению с другими работниками.

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции
от 21.09.2021 по делу № 88-21411/2021

Часто в исковых заявлениях сокращенные работники пишут о фиктивном характере сокращения и отсутствии экономической обоснованности.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда проверила доводы истца и признала их необоснованными.

В ходе рассмотрения дела установлено, что ответчик неоднократно принимал решения о сокращении штата и численности работников организации с совершенствованием ее организационно-штатной структуры и в целях повышения эффективности деятельности структурных подразделений. За несколько лет количество штатных единиц сократилось на 25. Это подтверждает штатное расписание.

Суд также установил, что в период с апреля по май 2019 года управление контрольно-ревизионной деятельности Госкорпорации «Росатом» повело проверку финансово-хозяйственной деятельности ответчика, по результатам которой был составлен акт, подтверждающий убытки.

Таким образом, решение о сокращении численности и штата было принято ответчиком в целях осуществления эффективной деятельности и рационального управления имуществом, что является его законным правом.

Апелляционное определение Московского городского суда
от 12.02.2021 № 33-0605/2021

Внимание Сокращение будет признано незаконным, если работодатель исключит должность из штатного расписания и включит в него другую должность с аналогичными обязанностями. В этом случае работника нельзя уволить по сокращению, поскольку имеет место не сокращение штата, а переименование должности⁴.

Подытоживая вышеизложенное, делаем **вывод**, что к изданию приказа о сокращении необходимо отнестись весьма основательно. Не рекомендуем ограничиваться только общими фразами «*В связи с производственной необходимостью*» или «*В связи с оптимизацией штата*».

Приказ на увольнение в связи с сокращением штата издается **на основании какого-либо первичного документа**:

- решения собственников компании об оптимизации штатной численности;
- приказа вышестоящей организации или головного предприятия и т. д.

ПРИМЕЧАНИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Решение о сокращении может принять и сам руководитель организации, если соответствующие полномочия предоставлены ему Уставом. Однако в любом случае весьма желательны документы, обосновывающие такое решение.

⁴ Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 18.04.2016 № 33-1840/2016.



Содержание приказа об организационно-штатных мероприятиях фактически дублирует первичный документ и определяет:

- наименование и количество штатных единиц, которые подлежат увольнению;
- сроки, в которые следует произвести сокращение работников;
- сроки подготовки необходимых документов;
- лиц, ответственных за организацию и подготовку документации.

Приказ следует подготовить более чем за два месяца до планируемого сокращения. Если это приведет к массовым увольнениям, то более чем за три месяца.

СПРАВКА

Для определения массовости увольнения ориентируются на следующие цифры:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более — в течение 90 календарных дней.

Либо увольнение 1 % от общего количества персонала в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5000 человек (п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 (в ред. от 24.12.2014)).

ШАГ 2. ОПРЕДЕЛИТЬ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО

После издания приказа о сокращении позиций в штатном расписании следует перейти к следующему шагу — определить преимущественное право работника на оставление на работе.

Если в организации сокращается, например, одна из двух одинаковых должностей, работодатель встает перед выбором: кого из работников оставить.

Согласно ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равных условиях преимущественное право имеют, в частности:

- семейные работники — при наличии двух и более иждивенцев;
- единственные кормильцы в семье (вне зависимости от наличия детей);
- работники, которые в процессе работы у этого работодателя получили профзаболевание или увечье;

■ инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

■ работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы⁵;

- чернобыльцы⁶;
- супруги военнослужащих⁷;
- работники, допущенные к государственной тайне⁸.

⁵ Статья 179 ТК РФ.

⁶ Пункты 1, 2 ст. 13, п. 7 ст. 14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15.05.1991 № 1244-1 (в ред. от 06.12.2021).

⁷ Пункт 6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (в ред. от 25.02.2022).

⁸ Статья 21 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» (в ред. от 11.06.2021).



К СВЕДЕНИЮ

Работодатель вправе расширить список исключений, включив в коллективный договор иные категории работников.



Внимание Будьте объективны при определении преимущественного права. **Не сокращайте** работника с большим стажем работы.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работодатель принял решение сократить по определенной должности одну штатную единицу. В целях оценки преимущественного права на оставление на работе создал комиссию и определил критерии, которые имеют значение при анализе производительности труда и уровня квалификации: образование, стаж работы.

В результате оценки преимущественного права комиссия утвердила к увольнению кандидатуру работницы с высшим образованием, стаж работы которой составил шесть лет и два месяца. При этом на работе были оставлены работники со стажем работы менее года, а также те, кто имел среднее профессиональное образование. Решение было принято по выведенному работодателем коэффициенту производительности.

Уволенная работница обратилась в суд с требованием признать увольнение незаконным. Суд первой инстанции в удовлетворении требования отказал. По мнению суда, у работодателя были основания для увольнения в связи с сокращением штата, а также был соблюден установленный законом порядок увольнения и учтены критерии оценки преимущественного права.

Апелляция с такими выводами не согласилась и отменила решение суда первой инстанции: истец обладает более высокой квалификацией по сравнению с работниками, которые имеют стаж работы в организации менее года. Выведенный работодателем коэффициент производительности суд посчитал необъективным. Производительность труда уволенной работницы не могла быть ниже, чем у работника со стажем 23 дня.

Определение Первого КСОУ
от 07.12.2021 по делу № 8Г-30983/2021[88-29033/2021]

ШАГ 3. УВЕДОМИТЬ ПРОФСОЮЗ И СЛУЖБУ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Профсоюз

Если в организации есть профсоюз, его необходимо уведомить о планируемом сокращении штата.

Срок уведомления — не менее чем за два месяца до планируемого увольнения.

Если сокращение численности работников приведет к массовым увольнениям — не менее чем за три месяца.

Внимание Если в организации нет профсоюза, но работник вступил в ряды другого представительного органа работников, и эту организацию необходимо уведомлять о планируемом расторжении трудового договора.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Директор филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» направил на имя председателя профсоюзного комитета Росгосцирка уведомление о сокращении и запрос о представлении мотивированного мнения о возможности увольнения работника,



являющегося членом первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации).

При разрешении спора в суде первой инстанции и в апелляционной жалобе на решение суда первой инстанции работник обращал внимание судебных инстанций на то, что он являлся членом первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» и никогда не был членом первичной профсоюзной организации работников Росгосцирка. В результате Верховный Суд РФ посчитал действия работодателя незаконными.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ
от 20.01.2020 № 5-КГ19-217



ПРИМЕЧАНИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В приведенном судебном решении работодатель направил уведомление, неверно установив адресата. Однако речь идет о филиале того же юридического лица.

Конституционный Суд РФ в определении от 15.01.2008 № 201-О-П указал следующее: «В частности, если в организации имеется профсоюз, работодатель, принявший решение о сокращении численности или штата работников, обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения этого выборного органа (части первая и вторая статьи 82, статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации)».

Тем не менее запрета на объединение в первичной профсоюзной организации работников разных работодателей в законодательстве нет, поэтому, во избежание рисков, можно рекомендовать работодателям учесть мнение той профсоюзной первички у другого работодателя, членом которой является ваш работник. Разумеется, при условии, что работник поставил об этом в известность.

Служба занятости населения

Уведомлять следует по форме, утвержденной Минтрудом России⁹.

Сроки направления такие же, как и в случае с профсоюзом. Только есть отличия для индивидуальных предпринимателей: срок направления уведомления составляет две недели вне зависимости от количества увольняемых людей.

Важно По закону порядок действий по сокращению должности в штатном расписании отличается. Если работодатель фактически никого не увольняет, направлять уведомления в профсоюз и службу занятости населения не надо — уведомление должно быть не о сокращении как таковом, а об увольнении конкретных работников.

В следующем номере журнала мы продолжим разговор о процедуре сокращения штата в разрезе комментария актуальной судебной практики. В том числе поговорим о предложении работникам вакантных должностей, уведомлении их о сокращении, а также о получении мотивированного мнения профсоюза и непосредственно о расторжении трудового договора с работником. ✓

⁹ Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (в ред. от 14.02.2022).