**ВАЖНЫЕ ПРИМЕРЫ ПРИ СОКРАЩЕНИИ**

**ИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ЗА 2021 - 2022 ГОДЫ**

**Не подтвердили реальность сокращения**

Принимать решение о сокращении - исключительная компетенция работодателя. При этом, например, 4-й Кассационный суд общей юрисдикции отметил, что работодателю следует подтверждать необходимость сокращения ссылками на экономические, технические, организационные и иные факторы, которые повлияли на производственный процесс. Нижестоящие суды не учли доводы работника о необоснованном сокращении. Кассация не согласилась и направила дело на новое рассмотрение.

В другом примере 9-й Кассационный суд общей юрисдикции поддержал вывод апелляции. Нужно проверять причины, которые побудили работодателя сократить штат, а также их объективную связь с увольнением. Работодатель не доказал, что сокращение единственной должности эколога не фиктивное, сотрудник выиграл спор.

В практике 2-го Кассационного суда общей юрисдикции можно встретить ситуацию, когда из штатного расписания убрали должность бухгалтера, а уменьшение объема работы и реальность сокращения не доказали.

Еще один интересный спор недавно рассмотрел 7-й Кассационный суд общей юрисдикции. Работодатель провел сокращение, а в том же помещении стала вести ту же деятельность другая компания с очень похожим названием, с тем же учредителем. В нее перешли и некоторые бывшие сотрудники. Сокращение признали фиктивным, для него не было объективных экономических и организационных причин.

**Нарушили порядок учета преимущественного права**

Работодатель сам определяет критерии, которые помогают установить, кто из сотрудников обладает преимущественным правом при сокращении. Сперва сравнивают производительность труда и квалификацию, затем при прочих равных предпочтение отдают семейным сотрудникам, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, и другим.

Если не зафиксировать равную производительность труда и квалификацию, нельзя сразу перейти ко второму этапу оценки. В подобной ситуации суды решили, что работодатель допустил нарушение.

Критерии должны быть четко определенными и понятными. В практике встретился пример, когда комиссия оценила преимущественное право с помощью сравнительного анализа, который зафиксировали в отдельной таблице, но к материалам дела ее не приложили. 4-й Кассационный суд общей юрисдикции направил спор на новое рассмотрение, так как суды сделали преждевременные выводы о соблюдении порядка оценки.

Не нужно учитывать преимущественное право при сокращении:

- единственной должности. Недавние подтверждения у 2-го и 6-го Кассационных судов общей юрисдикции ;

- одной из одноименных должностей с уникальными трудовыми функциями 6-й Кассационный суд общей юрисдикции  рассмотрел дело о сокращения 1 из 3 должностей заместителей начальника, но должности заместителей не были равнозначны, обязанности не совпадали;

- всех штатных единиц по должности. Такой вывод, например, сделал 4-й Кассационный суд общей юрисдикции .

**Не предложили некоторые вакансии**

Не стоит забывать о должностях, занятых на неполную ставку. В одном из примеров было занято 0,5 ставки, а в штатном расписании значилась целая штатная единица. 4-й Кассационный суд общей юрисдикции увидел нарушение в том, что работодатель не предложил увольняемому свободную половину ставки. По устоявшемуся подходу не являются вакантными декретные и другие должности работников, которые временно отсутствуют. Это подтвердили 3-й и 8-й Кассационные суды общей юрисдикции. Работодатель может, но не обязан предлагать такие должности при сокращении.

**Нарушили срок уведомления**

Предупредить сотрудников о сокращении нужно не менее чем за 2 месяца. Чтобы не ошибиться в подсчетах, безопаснее брать срок с запасом в несколько дней. Тем более в практике тоже есть разночтения в трактовке сроков.

Например, когда сотрудника уведомили о сокращении 30 января, а уволили 30 марта, 6-й Кассационный суд общей юрисдикции согласился, что работодатель нарушил срок. 7-й Кассационный суд общей юрисдикции не поддержал увольнение 1 апреля при том, что предупредили сотрудника 1 февраля. В обеих ситуациях суды отмечали: сокращение должно было состояться на день позже.

Однако есть и иной подход. Так, 2-й Кассационный суд общей юрисдикции не увидел нарушений в ситуации, когда работник получил уведомление 22 января, а уволили его 22 марта.

Затягивать с сокращением тоже не стоит. В одном из примеров работодатель предупредил о нем чуть больше чем за 2 месяца, но уволил сотрудника на несколько месяцев позже изначального срока. При этом уведомление о изменении срока не вручал, локальных актов о продлении мероприятий по сокращению не издавал. Суды указали, что работодатель нарушил порядок увольнения.

 Информация предоставлена

КонсультантПлюс