**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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6DF80E0C5C188B66BA470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA600C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI), 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6DF80E0C5C188B66BA470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA50AC7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) и направила дело на новое рассмотрение.

В другом примере 9-й Кассационный суд общей юрисдикции поддержал [вывод апелляции](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D60F80E0C591E826DB9470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA107C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI). 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6BF80E0C5E148A67BC470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA506C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI).

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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6EF80E0C5F148669B7470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA006C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) с очень похожим названием, с тем же учредителем. В нее перешли и некоторые бывшие сотрудники. Сокращение [признали](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6EF80E0C5F148669B7470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA007C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B434560DECE2B0206AFB5900521E8839E218549B9A2B011AD5095FFA8B76CD08D0EAF60FCDBC81091AFFD7A5ABT2zCI).

Если не зафиксировать равную производительность труда и квалификацию, нельзя сразу перейти ко второму этапу оценки. В подобной [ситуации](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D68F80E0C5D15876CBD470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA006C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) суды [решили](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D68F80E0C5D15876CBD470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA005C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI), что работодатель допустил нарушение.

Критерии должны быть четко определенными и понятными. В практике встретился [пример](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6DF80E0C5D198366BC470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA606C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI), 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6DF80E0C5D198366BC470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA607C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6BF80E0C5C148269BF470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA001C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) ;

- одной из одноименных должностей с уникальными трудовыми функциями [6-й Кассационный суд общей юрисдикции](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6FF80E0C5D1E816DBD470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA601C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI)  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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6DF80E0C5C188769BE470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA604C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) .

**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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6DF80E0C5E1E876FB6470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA603C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6AF80E0C59198768BE470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA00AC7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI). Работодатель может, но не обязан предлагать такие должности при сокращении.

**Нарушили срок уведомления**

Предупредить сотрудников о сокращении [нужно](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B434560DECE2B0206AFB5900521E8839E218549B9A2B011AD5095FF88D73CD08D0EAF60FCDBC81091AFFD7A5ABT2zCI) 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6FF80E0C5C1A826EBC470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA707C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6EF80E0C5F1F836AB9470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA407C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6BF80E0C5C1A876AB9470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA707C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI), когда работник получил уведомление 22 января, а уволили его 22 марта.

Затягивать с сокращением тоже не стоит. В одном из примеров работодатель [предупредил](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6EF80E0C5F1D8B6CB9470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA702C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI) 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](consultantplus://offline/ref=85965C17DA948364B4344F04F193EE2D6EF80E0C5F1D8B6CB9470FC6CD220B4D924606BEC87CC75C81AEA600C7EDCE4D48ECD4A0B72E3314F0F15AT7zEI), что работодатель нарушил порядок увольнения.

Информация предоставлена

КонсультантПлюс