**ИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**

1. **Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 04.09.2024 № 88-19222/2024: перенос дат перечисления зарплат нельзя считать изменением организационных условий труда.**

В компании решили скорректировать даты выплаты зарплат, в частности, из-за оптимизации кадрового центра, увеличения числа работников. Специалисту вручили [уведомление](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=475114;dst=459) и предложили подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. За отказ работать в новых условиях его [уволили](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=475114;dst=483). Работник подал иск в суд.

Разрешая заявленные требования истца, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения требований работника. Суд указал, что перевод работника в порядке [статьи 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=457&field=134) Трудового кодекса на выбранную им вакансию из предложенного списка был невозможен ввиду того, что по предложенным вакансиям также условия труда были изменены, поскольку изменение даты выплаты заработной платы вводилась в отношении всех сотрудников организации.

Отменяя решение суда первой инстанции и удовлетворяя исковые требования, суд апелляционной инстанции, руководствуясь [статьями 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=338&field=134), [72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=440&field=134), частями первой-четвертой [статьи 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=457&field=134), [пункта 7 части первой статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=483&field=134), [частью шестой статьи 136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=2251&field=134) Трудового кодекса, разъяснениями, содержащимися в [пункте 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=189366&date=15.10.2024&dst=100264&field=134) постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2), исходил из неправильного толкования судом [части четвертой статьи 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=461&field=134) Трудового кодекса, поскольку условия оплаты труда, с которыми законодатель связывает изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора ([статья 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=338&field=134) Трудового кодекса), остались прежними. Само по себе изменение календарной даты выплаты заработной платы с соблюдением условия о ее выплате не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, не может расцениваться как изменение условий оплаты труда. Вследствие чего у ответчика отсутствовали основания для выполнения действий, регламентированных [статьей 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=457&field=134) Трудового кодекса, и последующего увольнения работника по основанию [пункта 7 части первой статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=483&field=134) Трудового кодекса.

Установив, незаконность прекращения трудовых отношений с работником, суд апелляционной инстанции руководствуясь положениями [статьи 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=474024&date=15.10.2024&dst=1341&field=134) Трудового кодекса, пришел к выводу о восстановлении работника на работе и взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции согласилась с выводами суда апелляционной инстанции о восстановлении работника в прежней должности, основанными на правильном применении норм материального права.

1. [**Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 04.09.2024 № 88-20242/2024**](consultantplus://offline/main?base=KSOJ003;n=127057;dst=100029)**: Сотрудника уволили в пятницу, а должность сократили с понедельника – суды не поддержали работодателя.**

Из-за сокращения с работником расторгли трудовой договор, но должность оставалась в штатном расписании еще 2 дня. Ее исключили после выходных. Специалист оспорил увольнение.

Разрешая спор и частично удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции, с выводами которого согласился суд апелляционной инстанции, руководствуясь [пунктом 2 части первой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=433304&date=15.10.2024&dst=497&field=134), [частью третьей статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=433304&date=15.10.2024&dst=507&field=134) ТК РФ, исходил из несоблюдения работодателем порядка увольнения и гарантий, предусмотренные при расторжении трудового договора с работником в связи с сокращением штата работников организации. Сокращение в организации производится после проведения работодателем сравнительного анализа квалификации и производительности труда работников. При этом обязанность доказать применение критериев производительности труда и квалификации при выборе подлежащего увольнению сотрудника в рамках соблюдена процедуры увольнения возложена на работодателя.

Суды среди прочего [отметили](consultantplus://offline/main?base=KSOJ003;n=127057;dst=100029): порядок сокращения нарушен, так как в последний рабочий день сотрудника должность не убрали из штатного расписания. Увольнение, как правило, [можно оформить](consultantplus://offline/main?base=KSOJ003;n=127057;dst=100040) не ранее той даты, когда исключают ставку. Кассационный суд  отклонил довод работодателя о том, что должность сократили после 2 выходных. Ранее суды, например [6-й КСОЮ](consultantplus://offline/main?base=KSOJ006;n=92345;dst=100060), тоже обращали внимание на то, есть ли ставка в штатном расписании на момент увольнения.

Подготовлено с использованием информации Консультант Плюс