

В компании упраздняется подразделение, часть работников сокращается, остальные переводятся в другое. Выясним, какие есть риски обжалования работниками решения об увольнении по сокращению штата.



Найдем нашу ситуацию. В ней есть (см. рис. ниже):

- 1 фабула спора с описанием обстоятельств дела;
 - 2 формулировки требований работника;
 - 3 прогноз судебного спора и риски сторон:
 - ✓ что нужно доказать работодателю, чтобы увольнение признали законным;
 - ✓ когда суд встанет на сторону работника;
 - 4 подборка примеров судебной практики:
 - ✓ в пользу работодателя;
 - ✓ в пользу работника;
 - 5 дополнительные рекомендации.
- 6 Посмотреть более широкий список ситуаций по увольнению можно в материале «Перспективы и риски споров в суде общей юрисдикции: Споры, связанные с прекращением трудового договора: Перечень всех ситуаций (КонсультантПлюс, 2020)».

Материалы «Перспективы и риски споров в суде общей юрисдикции» помогут спрогнозировать исход судебного спора, особенно если ситуация малознакомая, определить стратегию своих действий, грамотно сформулировать требования и пр.

Если начать изучать вопрос без этих материалов, потребуется просмотреть огромное количество судебных решений, причем выводы по ситуации придется делать самостоятельно.

Перспективы и риски споров в суде общей юрисдикции: Споры, связанные с прекращением трудового д...

Работник оспаривает увольнение по сокращению штата (численности)

- 6  См. перечень всех ситуаций по [спорам, связанным с прекращением трудового договора](#)

Применимые нормы и разъяснения: [п. 2 ч. 1, ч. 6 ст. 81, ст. ст. 179, 180, 261, 373, 374 ТК РФ](#), [п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2](#)



Ситуация

- 1 Фабула спора

Работодатель уволил Работника по [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ в связи с сокращением штата (численности).

Работник не согласен. Ссылается на то, что сокращение носило фиктивный характер, не была предложена вакантная должность, нарушена процедура увольнения и т.п.

- 2 Требования Работника

- Признать увольнение (приказ об увольнении) незаконным
- Восстановить на работе
- Взыскать средний заработок за время вынужденного прогула
- Взыскать компенсацию морального вреда





Перспективы и риски

- 3 В признании увольнения незаконным откажут, если Работодатель докажет в совокупности, что:




- произошло фактическое сокращение численности или штата работников организации
- преимущественное [право](#) на оставление на работе учтено (при сокращении численности)
- [процедура](#) увольнения соблюдена и запрет на увольнение в установленных ТК РФ [случаях](#) не нарушен


Например, суд может прийти к такому выводу, если:

- Работнику не были предложены вакантные должности, но он не мог их занять из-за отсутствия необходимой квалификации
- 4  [Судебная практика в пользу Работодателя](#)
- сокращаемому Работнику не была предложена работа на время отсутствия (например, из-за отпуска по уходу за ребенком) основного работника
- 4  [Судебная практика в пользу Работодателя](#)

- 3 Увольнение признают незаконным, если Работодатель не докажет хотя бы одно из обстоятельств, указанных выше

Например, суд может прийти к такому выводу, если:

- фактически сокращения штата не произошло (в штат введена новая должность с аналогичными функциями, на момент увольнения Работника его должность не исключена из штатного расписания)
- 4  [Судебная практика в пользу Работника](#)
- Работнику перед увольнением не были предложены все имеющиеся вакантные должности, которые он мог занять
- 4  [Судебная практика в пользу Работника](#)
- при сокращении численности анализ преимущественного права Работника на оставление на работе не проводился
- 4  [Судебная практика в пользу Работника](#)

- 5  См. также: [Исковое заявление о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в случае незаконного увольнения при сокращении численности или штата работников](#)

