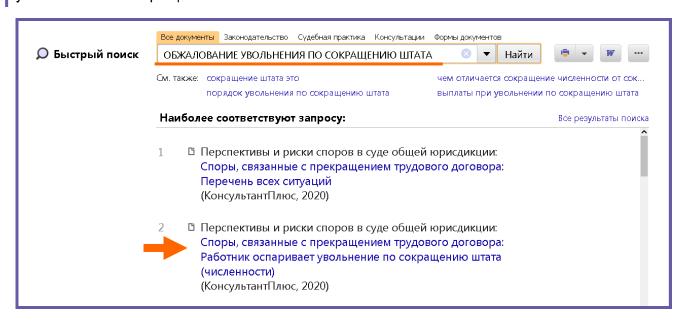
1

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):

- фабула спора с описанием обстоятельств дела;
- формулировки требований работника;
- прогноз судебного спора и риски сторон:
  - что нужно доказать работодателю, чтобы увольнение признали законным;
  - ✓ когда суд встанет на сторону работника;
- подборка примеров судебной практики:
  - ✓ в пользу работодателя;
  - в пользу работника;
- Б дополнительные рекомендации.
- ⊙ 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)

См. перечень всех ситуаций по спорам, связанным с прекращением трудового договора

Применимые нормы и разьяснения: <u>п. 2 ч. 1, ч. 6 ст. 81, ст. ст. 179, 180, 261, 373, 374</u> ТК РФ, <u>п. 29</u> Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2

## (При Ситуация

Фабула спора

Работодатель уволил Работника по <u>п. 2 ч. 1 ст. 81</u> 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.

- 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

- 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 <u>Судебная практика в пользу Работодателя</u>
  - сокращаемому Работнику не была предложена работа на время отсутствия (например, из-за отпуска по уходу за ребенком) основного работника
    - Судебная практика в пользу Работодателя
- **У**вольнение 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)
- Судебная практика в пользу Работника
  - Работнику перед увольнением не были предложены все имеющиеся вакантные должности, которые он мог занять
    - Судебная практика в пользу Работника
  - при сокращении численности анализ преимущественного права Работника на оставление на работе не проводился
    - 🖪 Судебная практика в пользу Работника
- См. также: Исковое заявление о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного протула в случае незаконного увольнения при сокращении численности или штата работников

