

# Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

Автор: Руслан Конорев

## **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя**

**Руслан Конорев, адвокат Московской коллегии адвокатов «Князев и партнеры»**

Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности предприятия усовершенствовать его организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, вправе расторгнуть трудовые договоры с работниками по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, соблюдая при этом установленный порядок увольнения.

Для того чтобы увольнение по данному основанию было правомерным, работодатель в том числе должен доказать соблюдение им положений ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе в первую очередь работников, имеющих более высокую производительность труда и/или квалификацию. Если же уровень квалификации или деловых качеств одинаков, предпочтение отдается лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Устанавливая в качестве критериев оставления на работе при сокращении штата более высокую производительность труда работника и его квалификацию, законодатель исходил как из необходимости предоставления дополнительных мер защиты трудовых прав работникам, имеющим более высокие результаты трудовой деятельности и лучшие профессиональные качества, так и из интереса работодателя в продолжении трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно работающими сотрудниками.

Согласно п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Чтобы определить квалификацию работника, работодателю следует исходить из наличия у него начального, среднего, высшего профессионального образования, получения второго образования, наличия ученой степени, ученого звания и других критериев, определяющих квалификацию. Производительность же труда работников характеризуется качеством выполняемой работы, отсутствием производственного брака, временем, затрачиваемым каждым из работников на выполнение равного задания. Нужно также учесть данные, свидетельствующие о выполнении работником важных ответственных заданий либо

большого объема работы по отношению к другим работникам, занимающим аналогичные должности или выполняющим работу по той же профессии и одинаковой степени сложности.

К сожалению, какого-либо определенного перечня критериев более высокой производительности труда законодателем до настоящего времени не закреплено, и в данном случае, решая вопрос о производительности труда работников, подлежащих увольнению по сокращению численности или штата, работодатель исходит в основном из субъективного мнения, сложившегося о том или ином работнике во время исполнения им служебных обязанностей.

Если при решении вопроса о преимущественном праве окажется, что работники имеют равную производительность труда и квалификацию, то предпочтение должно отдаваться категориям, перечисленным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. При этом работодатель может предоставить преимущественное право остаться на работе любому работнику, указанному в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, не соблюдая той последовательности, которая дана законодателем.

Определение Пермского краевого суда от 05.12.2011 по делу № 33-12321.

Поскольку при увольнении истца в связи с сокращением численности штата нормы трудового законодательства были соблюдены, в удовлетворении требований о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда правомерно отказано.

«...Из материалов дела следует, что истец занимала должность, равную с работниками ответчика К., В., К1...

...Суд первой инстанции счел, что истец и вышеупомянутые работники имеют равную производительность труда и доводами жалобы этот вывод не опровергается, поскольку доказательств тому, что работники не справляются со своими функциональными обязанностями, заданиями работодателя, не представлено.

Сравнивая квалификацию работников, суд первой инстанции правомерно указал, что одним из критериев квалификации работника является уровень подготовки (профессионального образования).

Истец по сравнению с К., В., К1. имеет более низкий базовый уровень профессионального образования, в связи с чем преимуществом перед занимающими аналогичную должность работниками не пользуется.

Наличие у К., В., К1. членов семьи (детей), не имеющих самостоятельного дохода, могло быть учтено в качестве дополнительного критерия, определяющего выбор работодателем кандидатуры для увольнения.

***Трудовое законодательство не содержит положений об обязанности работодателя обеспечить переобучение работника при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, поэтому представление работодателем увольняемому работнику сведений о всех вакантных в организации должностях закону не противоречит, обстоятельством, свидетельствующим о нарушении права работника на занятие должности соответствующей его квалификации, не является.***

Работник подлежит восстановлению на работе, если установлены нарушения закона, допущенные работодателем при расторжении трудового договора. Положения должностной инструкции истца о согласовании ее увольнения с руководителем соответствующего подразделения, заместителем руководителя ответчика не могут рассматриваться как ограничивающие право руководителя организации принимать единоличные решения, отнесенные к его компетенции. К числу гарантий работника такая процедура увольнения законом не отнесена.

По указанным мотивам кассационная жалоба удовлетворению не подлежит...».

Отдельными федеральными законами также предусматриваются категории работников, имеющие преимущественное право оставления на работе. Согласно п. 6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» супруги военнослужащих имеют преимущественное право на оставление на работе в государственных организациях и воинских частях при сокращении численности или штата работников.

Преимущественное право имеют также военнослужащие, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы, — в соответствии с подп. 4 п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей устанавливается такое дополнительное право на трудоустройство и социальное обеспечение, как преимущественное право на оставление на работе, на которую они поступили впервые, при сокращении штата работников.

Итак, соблюдение ст. 179 ТК РФ (то есть преимущественного права оставления на работе) при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является обязательным условием, иначе работник может быть восстановлен на прежней работе.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.01.2010 № 273.

Нарушение требований ст. 179 Трудового кодекса РФ о преимущественном праве оставления на работе при сокращении численности или штата является основанием к восстановлению на работе незаконно уволенного работника, взысканию заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

«...В подтверждение вывода о том, что преимущественное право истца на продолжение трудовых отношений перед другими работниками равной квалификации не обсуждалось, решение было принято единолично без проведенного анализа преимущественного права оставления на работе, суд сослался на показания свидетеля Т.И., шеф-редактора ООО «Издательский дом СПН», из которых следует, что кандидатура истца на увольнение была выдвинута ею, она имеет все полномочия, все права решать, кто останется работать в журнале, а кто нет, решение об увольнении Д.Д. было принято руководством компании.

Как следует из материалов дела, в штатном расписании ответчика в редакции журнала Inflight Review было предусмотрено две должности дизайнера-верстальщика, указанные должности занимали истец и Т.А. Согласно приказу № 15/1 от 07.11.2008 г. с 09.01.2009 г. из штатного расписания редакции журнала Inflight Review должна была быть выведена должность дизайнера-верстальщика. В соответствии со штатным расписанием ответчика, утвержденным приказом № 3 от 12.01.2009 г., была предусмотрена одна должность дизайнера-верстальщика.

С учетом указанного, при решении вопроса об увольнении по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель был обязан в соответствии с требованиями ст. 179 ТК РФ рассмотреть вопрос о преимущественном праве истца на оставление на работе.

Доказательств, с достоверностью подтверждающих, что требования данной нормы закона были выполнены, ответчиком не представлено. Показания свидетелей не позволяют установить, что проводился анализ преимущественного права, какие именно профессиональные качества указанных работников учитывались работодателем. Письменных доказательств, подтверждающих, что ответчиком была создана квалификационная комиссия, которой рассматривался вопрос о производительности труда и квалификации каждого из вышеназванных работников, занимающих должности дизайнера-верстальщика, а также оценивались иные обстоятельства, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, не представлено.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

С учетом указанного, судебная коллегия полагает, что вывод суда о нарушении требований ст. 179 ТК РФ при расторжении трудового договора с истцом основан на правильном понимании и применении трудового законодательства, регулирующего настоящие правоотношения, и не противоречит добытым по делу доказательствам...».

И все же отсутствие в ТК РФ определения понятия «квалификация работника» в целях отбора работников для оставления на работе при сокращении их численности или штата не предполагает его произвольного толкования и применения. Суд, рассматривая конкретный трудовой спор, связанный с применением ч. 1 ст. 179 ТК РФ, решает данный вопрос с учетом всех обстоятельств дела (Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 № 917-О-О).

Пример из практики.

Истица обратилась в суд с иском к ООО «МП «Сантехсервис» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что при увольнении работодателем не учтено ее преимущественное право на оставление на работе. Считает увольнение незаконным, так как руководство МП «Сантехсервис» негативно настроено к ней. Сокращение штатов было произведено с целью ее увольнения. Однако при увольнении не учтено, что она много лет проработала в РЭУ, затем в ООО «МП «Сантехсервис» в должности мастера текущего ремонта и имеет преимущественное право на оставление на работе.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований отказано.

Отменяя решение суда, судебная коллегия по гражданским делам указала следующее. Из материалов дела не усматривается, когда и кем рассматривался вопрос о преимущественном праве на оставление на работе в отношении гражданки Д., кому было отдано предпочтение и по каким основаниям. Оставлены без внимания и проверки доводы гражданки Д. о том, что сокращение на предприятии касалось только истицы.

Как следует из приказа о сокращении штата, на предприятии сокращается численность в количестве одной единицы мастера текущего ремонта. Этим же приказом о предстоящем увольнении предупреждена только мастер Д., несмотря на наличие на предприятии еще двух должностей мастеров по текущему ремонту (Информационный бюллетень Белгородского областного суда, 2005, № 9).

Таким образом, правильность применения работодателем положений ст. 179 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников по заявлению работника должна быть проверена в судебном порядке.

Источник: [Трудовое право](#)