|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание** | **Результат** |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07 июля 2022 г. по делу N 8Г-10111/2022[88-10873/2022] | **Приказ о сокращении работодатель вправе издавать в любой день.**  **Доводы апелляционной жалобы о том, что в день издания приказа о сокращении должности он [работник] не находился на рабочем месте, отклонен судом** апелляционной инстанции, поскольку данный довод не влияет на выводы суда о законности увольнения истца и не свидетельствуют о злоупотреблении работодателем своим правом или более того о дискриминации истца, **т.к. право работодателя издать приказ о сокращении штата в тот или иной день, не поставлено в зависимость от нахождения работника на рабочем месте.** | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23 июля 2020 г. по делу N 8Г-8313/2020[88-11740/2020] | **Сокращаемым работникам следует предлагать и неполные вакантные ставки.**  ФИО7 занимал только 0, 5 ставки ведущего специалиста по специальным работам. Следовательно, 0, 5 ставки указанной должности были вакантными. Выводы о том, что эта должность не соответствовала квалификации истца, а также о том, по какой причине вакантная должность не была предложена истцу, в судебных постановлениях отсутствуют.  Из штатных расстановок на момент начала проведения процедуры сокращения и на момент увольнения следует, что на ДД.ММ.ГГГГ имелась вакансия 0, 5 ставки ведущего специалиста отдела по управлению персоналом и социальному развитию, 0, 5 ставки по указанной должности занимал ФИО10 На ДД.ММ.ГГГГ имеются сведения о занятии должности главного специалиста группы социального развития наряду с ФИО10 не работавшей ранее в организации ФИО11. Истец указывала в своих объяснениях о том, что ей не была предложена должность, на которую принята новый работник ФИО11  Предложение работнику в период проведения процедуры сокращения штата всех имеющихся вакансий, соответствующих квалификации работника, является важнейшей гарантией трудовых прав работника, установленной частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.  С учетом изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что ответчиком при увольнении истца был соблюден установленный законом порядок увольнения, противоречит требованиям норм материального и процессуального права. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 11 июля 2022 г. N 9-КГПР22-5-К1  Определение Восьмого КСОЮ от 3 марта 2022 г. № 8Г-1317/2022[88-3600/2022] | **Работнику, должность которого подлежит сокращению, необходимо предлагать вакантные должности, имеющиеся в том населённом пункте, в котором согласно условиям трудового договора, было определено место работы работника, а не его непосредственно рабочее место**  Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает обязанность работодателя при проведении процедуры сокращения численности или штата в организации (в том числе в её филиалах) предлагать работнику, должность которого подлежит сокращению, вакантные должности, соответствующие квалификации такого работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у работодателя во всех иных филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в пределах административно - территориальных границ населённого пункта, в котором согласно условиям трудового договора было определено место работы работника, а не его непосредственно рабочее место.  Поскольку **исходя из содержания Положения о филиале и условий заключённого между ООО "Мон'дэлис Русь" и Ерёминым Е.М. трудового договора местом его работы являлся отдел продаж филиала ООО "Мон'дэлис Русь", который расположен в г. Москве,** при проведении процедуры сокращения штата общества работодатель обязан был во исполнение положений части третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации **предлагать Ерёмину Е.М. все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся в филиале общества в г. Москве**, **то есть по месту его работы, а не по месту непосредственного выполнения Ерёминым Е.М. трудовой функции (сначала в г. Арзамасе Нижегородской области**, **а впоследствии в г. Нижний Новгород) - месту нахождения его рабочего места.** | В пользу работника |
| Определение 3-го КСОЮ от 08.06.2022 N 88-9012/2022 | **Суды напомнили: при сокращении нужно предлагать вновь созданные должности** Сотрудник оспорил сокращение в суде. Он счел его незаконным в том числе потому, что ему предложили не все вакансии. Первая инстанция не увидела нарушений. Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. В период сокращения ввели новые ставки. На них перевели часть персонала без определения преимущественного права. Работодатель должен был предложить эти должности сотруднику. Поскольку он этого не сделал, уволенного восстановили. Аналогичной позиции суды придерживались и ранее, например 2-й КСОЮ. | В пользу работника |
| Определение 1-го КСОЮ от 27.06.2022 N 88-14515/2022 | **Суд восстановил женщину, указав, что если соцслужба не потвердела статус одинокой матери, то это не повод для увольнения.**  Работодатель решил сократить сотрудницу и запросил сведения о ней в органах соцзащиты. Ему сообщили, что женщина не является одинокой матерью, и он уволил ее. Первая инстанция не увидела нарушений. Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. **У женщины не было статуса одинокой матери, но ее могли приравнять к данной категории. Перечень таких случаев открытый**. Работница одна воспитывала ребенка, находилась в разводе и не получала алиментов. Это послужило одной из причин, почему сотрудницу восстановили.  В похожих ситуациях суды и ранее поддерживали работниц, например, 2-й КСОЮ и 6-й КСОЮ. | В пользу работника |
| Определение 2-го КСОЮ от 21.07.2022 N 88-13042/2022 | **При сокращении работодатель сравнил категории ТС в водительских правах, но не учел стаж работы. Суды восстановили работника.**  В организации сократили водителя с более низкой квалификацией. У него среднее образование и меньше категорий ТС, которыми он может управлять (только B и B1). Первая инстанция не увидела нарушений в оценке преимущественного права при сокращении. Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. Сравнили квалификацию водителей, **но не оценили их стаж работы и производительность труда**. **Для данной должности достаточно водительских прав категории В. То, что остальные работники могут управлять и другими ТС, не означает, что их квалификация выше.** | В пользу работника |
| Определение 4-го КСОЮ от 12.04.2022 N 88-11577/2022 | **Суд поддержал работодателя при сокращении должности одного работника в одной местности и передачи его функций другому работнику в другой местности.**  Директор по продажам филиала оспорил увольнение. Он счел, что сокращения фактически не произошло: работодатель передал его функции сотруднику на новой должности в другом городе. Первая инстанция поддержала сотрудника. Потребность в выполнении обязанностей регионального директора по продажам не исчезла. Так как уволенный работал в нескольких субъектах РФ, следовало предложить ему должность, которую ввели в другом филиале.  Апелляция и кассация не согласились. Сокращенная должность не аналогична введенной. **Структурные подразделения, к которым они относятся, расположены в разных местностях. Также отличаются функции работников, новая ставка предполагает больше обязанностей. Кроме того, место работы сокращенного определено в пределах города, без разъездного труда. Работодатель мог не предлагать вакансии в других местностях.** | В пользу работодателя |
| Определение Первого КСОЮ от 18 июля 2022 г. № 8Г-12376/2022  Седьмого КСОЮ от 9 марта 2022 г. № 8Г-81/2022-(8Г-21243/2021 | **Срок предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением начинает течь не со дня вручения работнику соответствующего уведомления, а со следующего дня**  **16 июля 2021 г. работнику вручили уведомление** о предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением штата организации, уволили 16 сентября 2021 года  Работник оспорил увольнение. **По мнению Первого КСОЮ,** **предусмотренная законом гарантия при увольнении в связи с сокращением штата начинает исчисляться с 17 июля 2021 г**. и заканчивается 17 сентября 2021 года. Таким образом, **двухмесячный срок предупреждения заканчивался 17 сентября 2021 года и ранее этой даты работодатель без согласия работника не вправе был расторгать трудовой договор в связи с сокращением штата организации.** | В пользу работника |
| **Определение Челябинского облсуда от 21 июня 2022 г. № 11-7334/2022** | **Иная позиция: двухмесячный срок истекает в соответствующее число 2-го месяца со дня вручения работнику уведомления.**  Кроме того, судебная коллегия полагает данные доводы жалобы Киселёвой Е.С. противоречащими положениям ст. 14 ТК РФ, предусматривающим, что сроки, исчисляемые месяцами, истекают в соответствующее число последнего месяца срока. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.  Исходя из того, что **при уведомлении истца 09.11.2021 года о предстоящем увольнении соответствующим числом истечения срока предупреждения является 09.01.2022 года,** который являлся нерабочим днем, увольнение истца 10.01.2022 года - в ближайший за ним рабочий день - произведено с соблюдением установленного трудовым законодательством срока. | В пользу работодателя |
| Определение 3-го КСОЮ от 09.02.2022 N 88-2397/2022 | **Суд: дистанционный характер работы не влияет на оценку преимущества при сокращении**  Сотрудник работал дистанционно на 0,5 ставки. Его сократили в том числе потому, что специалист по этой должности участвует в мероприятиях организации, а удаленщику в течение полугода поручений не давали. Сотрудник оспорил увольнение.  Три инстанции восстановили работника. Должность занимали несколько сотрудников на одной ставке. Организация не сравнила их квалификацию и производительность труда. **Дистанционный режим сам по себе не мог влиять на оценку преимущественного права на оставление на работе при сокращении.** | В пользу работника |
| Определение 9-го КСОЮ от 13.01.2022 N 88-11156/2021 | **Просьба работника о досрочном сокращении не означает, что он хочет уволиться по своей инициативе**  Работника предупредили о сокращении. Тот письменно попросил нанимателя расторгнуть договор по этому основанию раньше, чем истечет 2-месячный срок. Работодатель не согласился. Однако он решил, что просьбу можно использовать как повод расторгнуть договора по инициативе работника.  Суд действия нанимателя не поддержал. работник не указывал в заявлении, что просит уволить его по собственной инициативе. Такой просьбой нельзя считать предложение о досрочном сокращении. | В пользу работодателя |
| Определение 1-го КСОЮ от 18.01.2022 N 88-3059/2022 | **Суд восстановил сотрудника, которому не предложили вакансии при досрочном сокращении**  С работником расторгли трудовой договор ранее срока сокращения. Он не согласился в том числе с тем, что ему не предложили вакансии, и оспорил увольнение. Первая инстанция встала на сторону работодателя. Поскольку сотрудник согласился уйти досрочно, ему могли не предлагать вакансии.  Апелляция и кассация с такой позицией не согласились. **Работодатель обязан предлагать вакансии при сокращении. Процедуру увольнения нарушили, поэтому сотрудника восстановили.**  Отметим, практика по этому вопросу неоднозначна, поэтому лучше предлагать вакансии даже после того, как сокращаемый согласился уйти досрочно. | В пользу работника |
| **Определение 3-го КСОЮ от 15.12.2021 N 2-6487/2020** | **Суд взыскал выходное пособие с работника, который согласился на перевод за день до сокращения**  Организация издала приказ о сокращении работника, перечислила ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск. За день до предполагаемого увольнения сотрудник написал заявление о переводе. С ним заключили допсоглашение. Деньги он не вернул, поэтому работодатель обратился в суд. Первая инстанция не увидела оснований для взыскания выплаченных сумм. Счетной ошибки и недобросовестности в действиях работника не было.  Апелляция и кассация с этим не согласились. Организация вовремя выплатила деньги при сокращении. Работник знал дату увольнения и дату расчета с ним. С просьбой о переводе сотрудник обратился только за день до сокращения. Так как работник действовал недобросовестно, он должен вернуть выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск.  Отметим, вопрос о возврате выплат при сокращении ранее рассматривал ВС РФ (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 21.06.2021 N 78-КГ21-22-К3). Сотрудник взял больничный перед увольнением и написал заявление уже после того, как часть выплат перечислили. Работодатель не смог доказать, что сотрудник действовал недобросовестно, и деньги с него не взыскали. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03 марта 2022 г. по делу N 8Г-3002/2022[88-5422/2022] | **При приеме или переводе другого работника на вакантные должности накануне уведомления о сокращении, суд не увидел нарушений прав сокращаемого работника**  **18.06.2019 принято решение о сокращении занимаемой истцом должности**, в связи с рационализацией штатной структуры. Приказом N377-л от 01.11.2019 истец уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением штата работников организации,  **Отклоняя доводы апелляционной истца о том, что ей не были предложены все имеющиеся вакансии:**   1. в том числе должности методиста - Самойлова М.И. **принята 19.06.2019,** 2. заместителя директора по учебно-воспитательной работе - Тарасова М.М. принята **03.06.2019,** 3. Хомутова А.С. переведена с должности методиста **17.06.2019** на должность заведующего начальника обособленного структурного подразделения, реализующего образовательную программу,   **суд апелляционной инстанции отметил, что названные должности не являлись вакантными на момент уведомления истца 26.08.2019 и не являлись свободными, в связи с чем не могли быть предложены Коршуновой Н.Ю**, **поскольку до 26.08.2019 были заняты иными работниками**, работающими в ГБУДО г. Москвы "МГДМШ им. Гнесиных", что подтверждается штатными расписаниями Общества, штатными расстановками ответчика по состоянию на 01.01.2019, 01.09.2019 и 02.11.2019; а также приобщенными судебной коллегией доказательствами: книгой учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, приказами о приеме. При этом прием на работу новых работников в вышеуказанный период велся ответчиком в рамках списка вакансий, предложенных истцу, по которым согласия на перевод от истца работодателем получено не было. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 28 мая 2020 г. по делу N 8Г-9748/2020[88-10979/2020]  Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06 октября 2020 г. по делу N 8Г-13369/2020[88-14603/2020] | **Работодатель обязан уведомлять обо всех вакансиях за весь период с момента уведомления и до момента издания приказа.**  По данному делу с учетом исковых требований Коньковой Т.Ю. работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что действительно сокращение численности или штата работников организации имело место, что соблюдено предусмотренное ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественное право работника на оставление на работе, **что работнику были предложены все вакантные должности, имевшиеся у работодателя в период с момента предупреждения работника о предстоящем увольнении и до издания приказа об увольнении, которые работник мог занимать.**  Сделав вывод о том, что работодателем соблюдена процедура увольнения Коньковой Т.Ю, поскольку от замещения вакантной должности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщика) истец отказалась, а иных вакантных должностей у работодателя не имелось, суд в то же время не истребовал у работодателя штатные расписания **за весь период с 12.04.2019 г. по 13.06.2019** г, не проверил сведения о наличии вакантных должностей и штатную расстановку за период **с момента предупреждения работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата до даты издания приказа об увольнении по названному основанию**.  Судом не дано надлежащей оценки доводу Коньковой Т.Ю. о том, что на дату её увольнения в штате ГБОУ г. Москвы "Школа N 1367" имелась вакантная должность "данные изъяты" (0, 5 ставки), которую истец могла бы занять, однако эта должность предложена иному работнику в порядке совмещения. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01 марта 2022 г. по делу N 8Г-2054/2022[88-4117/2022] | **Суд посчитал что работнику были предложены не все вакансии, так как в период сокращения работодатель продолжал принимать иных работником.**  С такими выводами суда первой инстанции не согласилась **судебная коллегия** по гражданским делам Московского городского суда, которая, отменяя решение суда в части отказа ФИО1 в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда и признавая указанные требования правомерными, со ссылкой на положения ст. ст. 81, 179, 180, 237, 394 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснения постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" **указала,** что в организации ответчика имелись, помимо предложенных истцу, иные вакантные должности, которые в нарушение ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации ей предложены не были, **при этом, несмотря на процедуру сокращения штата, работодатель продолжал принимать новых сотрудников** на работу на имеющиеся вакантные должности.  Так, **из представленного в материалы дела отчета РСВ (расчет по страховым взносам)** ответчика за 1 и 2 квартал 2020 года судебная коллегия установила, что в период **с февраля по марта 2020 года было принято на работу 128 новых сотрудников**, во втором квартале 2020 года принято еще 28 новых сотрудников, т.е. с февраля 2020 года ответчик заключил 156 трудовых договоров, из которых 37 **работников были приняты на вновь открытые вакансии**, которые истцу предложены не были и 119 работников были приняты на освободившиеся вакансии.  **Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности**, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности **как на день предупреждения** работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) **по день увольнения работника включительно**. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 29 июня 2021 г. по делу N 33-7101/2021  Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 30 января 2020 г. по делу N 33-2157/2020 | **Должности, которые вводятся новым штатным расписанием вакантными не являются**  Согласно справке начальника отдела кадров Соломыкиной М.А, сокращение штата работников произведено следующим образом: 1 работник уволен по соглашению сторон 26.01.2021 года; два работника согласились на перевод на другую работу после прохождения обучения, 1 работник (Большинский П.В.) на перевод, на прохождение обучения согласия не дал.  Судебная коллегия соглашается с данными выводами суда первой инстанции и отмечает, что сокращение численности или штата работников организации представляет собой совокупность мероприятий, направленных на изменение штатной численности организации в силу организационных, технологических и экономических причин.  Вместе с тем, **по смыслу закона под вакантной должностью, определенной ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, понимаются вакантные должности, имеющиеся в штатном расписании работодателя, до проведения организационно-штатных мероприятий**, **при этом, должности, которые вводятся новым штатным расписанием, в смысле определенном названной нормой права, вакантными не являются**, поэтому назначение на данные должности является исключительной компетенцией работодателя.  Так в судебном заседании в суде первой инстанции установлено, что на момент предупреждения о предстоящем сокращении у работодателя имелись вакантные должности укладчика упаковщика и должность грузчика, требованиям которых соответствовал истец, однако от данных должностей истец отказался.  Иных должностей, которым бы соответствовал Большинский П.В. в ходе рассмотрения дела не установлено. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 декабря 2020 г. по делу N 8Г-17545/2020[88-18106/2020] | **Сокращение может быть признано фиктивным, так как новым штатным расписанием вводится должность с тем же окладом, как и у сокращаемой, хотя цель сокращения заявлена как улучшение экономической эффективности и рациональное управление учреждением**  При **этом судами должным образом не оценены сведения,** *содержащиеся в выписках из журналов регистрации приказов по личному составу с ноября 2019 года по февраль 2020 года. Сведения о приеме и увольнении сотрудников учреждения, об освобождении ставок в период предупреждения Остроглядовой М.И. об увольнении оставлен без должного внимания, проверки и оценки.*  Судом у ответчика не истребованы, а ответчикомне представлены *штатные расстановки учреждения по состоянию на 18 ноября 2019 года и на 22 января 2020 года, книга учета движения трудовых книжек. Также не истребована и не исследована организационная структура учреждения, утвержденная учредителем, действовавшая в период проведения организационно-штатных мероприятий*. В материалах дела имеется лишь организационная структура, утверждённая учредителем и руководителем учреждения 30 июня 2019 года. Сведений о согласовании ответчиком с учредителем иной организационной структуры в материалах дела не имеется.  **Исследование и оценка указанных документов необходима в целях проверки доводов истца о действительном проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению штата сотрудников** с учетом должностного положения истца, занимающего должность "данные изъяты", который подчиняется непосредственно заместителю директора и в подчинении которого находится художественно-артистический персонал, а также творческие коллективы учреждения. Вопрос о распределении обязанностей "данные изъяты" после сокращения штатной единицы предметом судебного рассмотрения и оценки не являлся.  Более того, судами оставлены без внимания доводы истца **о фиктивном сокращении штата.** В утвержденном директором учреждения штатном расписании от 22 января 2020 года в художественно-артистический персонал введена должность режиссера-постановщика **с тем же должностным окладом, что и был у сокращенной** **должности** **"данные изъяты", при том, что ответчиком целью проведения организационно-штатных мероприятий заявлено - улучшение экономической эффективности и рациональное управление учреждением.**  Изложенное свидетельствует о том, выводы судов о действительном сокращении штата сотрудников, о соблюдении работодателем процедуры увольнения истца и об отсутствии нарушения трудовых прав работника нельзя признать законным и обоснованным. | В пользу работника, дело направлено на новое рассмотрение |
| Решение Тагилстроевского районного суда города Нижнего Тагила от 18.11.2021 по делу N 2-2277/2021 | **Выдав обходной лист в начале рабочего дня, а предложение ознакомиться с вакансиями после ознакомления с приказом об увольнении, по мнению суда, работодатель не исполнил обязанности по уведомлению о всех имеющихся вакансиях. Работник был восстановлен**.  Оценив установленные обстоятельства в их совокупности, суд признает установленным то обстоятельство, что приказ об увольнении С. был издан и подписан полномочным представителем работодателя до ее ознакомления с приказом. **Факт выдачи обходного листка в начале рабочего дня, по мнению суда, свидетельствует о принятом решении работодателя об увольнении истца.**  В то же время, действия представителей работодателя, направленные на **ознакомление С. с имеющимися у работодателя вакантными должностями в конце рабочего дня, с очевидностью свидетельствуют о неисполнении работодателем обязанности,** установленной ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ. **Предложение ознакомиться с банком вакансий после ознакомления истца с приказом об увольнении лишь подтверждает данный вывод суда.**  Таким образом, суд пришел к выводу о том, что процедура увольнения С. по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ была нарушена, права истца при увольнении нарушены, нарушенное право подлежит восстановлению.  Требования истца о признании незаконным приказа об увольнении от 26.08.2021 N 640/Лс и о восстановлении на прежнем рабочем месте при установленных обстоятельствах подлежат удовлетворению. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Тюменского областного суда от 21.06.2021 N 33-3044/2021 | **Работодатель ввел в штатное расписание похожую по своему функционалу должность, суд счет что по сути имело место переименование должности и сокращение имело фиктивный характер.**  Обращаясь в суд с настоящим исковым заявлением **истец указала, что работодателем под видом организационно-штатных мероприятий была переименована занимаемая ею должность "руководителя по авиационной и транспортной безопасности" в "начальника по авиационной и транспортной безопасности", изменена ее подчиненность**, издан приказ об увольнении в связи с сокращением занимаемой должности по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, **однако трудовая функция вновь введенного должностного лица идентична выполняемой ею ранее, были лишь расширены должностные обязанности, которые ранее в ее должностной инструкции были более "узкими", сокращение ее должности фактически не было, ее обязанности были возложены на введенную перед сокращением ее должности должность "начальника по авиационной и транспортной безопасности", на которую было назначено другое лицо, которое имело меньший стаж работы, нежели она.**  Разрешая заявленные исковые требования, оценив представленные сторонами доказательства, **суд первой инстанции исходил из того, что у работодателя сохранялась потребность в работе "руководителя по авиационной и транспортной безопасности" и по своей сути возникла лишь необходимость расширения должностных обязанностей, т.е. фактически у работодателя возникла необходимость изменения определенных сторонами условий трудового договора,** **в связи с чем обоснованности сокращать должность "руководителя АиТБ", для того чтобы ввести должность "начальника АиТБ" с наиболее расширенными должностными обязанностями не имелось**, а потому не имелось и законных оснований для сокращения должности "руководителя АиТБ", кроме того поскольку работодатель закрытое акционерное общество "ЮТэйр", вводя в штатное расписание должность "начальника АиТБ", заведомо предполагал сокращение должности истца как "руководителя АиТБ", т.е. сокращение конкретного лица - ФИО1, введя должность "начальника АиТБ", через непродолжительное время ответчик сократил должность "руководителя АиТБ", а потому фактически сокращения данной должности не было, поскольку штатная численность осталась прежней, на основании чего пришел к выводу, что оспариваемые истцом приказы являются незаконными, увольнение истца по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является неправомерным, следовательно, она подлежит восстановлению на работе, и запись в трудовой книжке истца об ее увольнении подлежит признанию недействительной. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 января 2021 г. по делу N 8Г-19784/2020[88-631/2021-(88-19887/2020)] | **Изучив штатное расписание и функциональные обязанности работника, суд пришел к выводу о фиктивности сокращения.**  В соответствии со штатным расписанием на период **с 1 мая 2018 г. утвержден штат в количестве 253, 5 единицы**, а по состоянию на период **с 1 января 2019 г. штатная численность увеличилась до 277 единиц.**  Установив, что фактически сокращение штата произведено не было, а имело место изменение наименования должностей заместителей директора и перераспределение их функциональных обязанностей, что не является сокращением штата или численности по смыслу п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции, пришел к выводу о том, что увольнение Винокуровой Е.А. является незаконным, **в связи с чем, признал приказа директора ГАУ ССО НСО "БПВТ им. М.И. Калинина" от 11 марта 2019 г. N об увольнении Винокуровой Е.А. по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным и восстановил Винокурову Е.А.** **на работе в должности** заместителя директора по социально-медицинской работе с 12 марта 2019 г.  *При этом суд апелляционной инстанции* ***указал, что учитывая профиль учреждения*** *по оказанию услуг в сфере стационарного социального обслуживания, передачу функциональных обязанностей в части социальных вопросов,* ***у ответчика отсутствовала необходимость производить сокращение работника****, в компетенцию которого входило исполнение таких обязанностей, что свидетельствует о мнимости сокращения.* | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Липецкого областного суда от 03 февраля 2020 г. по делу N 33-314/2020 | **Суд указал, что при процедуре сокращения работодатель вправе проводить мероприятия, направленные на оценку деловых качеств сокращаемого работника в целях определения возможности его перевода на вакантную должность**.  Доводы истца о нарушении ответчиком его прав в связи с направлением истца на тестирование или собеседование для определения соответствия работника занимаемой должности, являются несостоятельными, поскольку при процедуре сокращения **работодатель вправе проводить мероприятия, направленные на оценку деловых качеств сокращаемого работника в целях определения возможности его перевода на вакантную должность**, например, путем собеседований, тестирований. **Работодатель вправе оценивать работника не только по соответствию уровня образования (диплом, сертификаты и т.п.) и опыта работы, а также и выявлять соответствие навыков и умений, необходимых для работы на конкретных должностях**, что возможно при проведении собеседования, и само по себе не свидетельствует о нарушении законных прав и интересов работника. | В пользу работодателя |
| Постановление Конституционного Суда РФ от 20 января 2022 г. N 3-П | **Не допускается изменение местности в одностороннем порядке. Фактически в данном случае имеет место сокращение численности (или штата).**  **Не допускается в одностороннем порядке перевод работника в иное структурное подразделение в другой местности из-за заключения гражданского договора с третьим лицом и увольнение в случае отказа от такого перевода**  Взаимосвязанные положения частей первой - четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не могут рассматриваться как не согласующиеся с конституционными предписаниями, поскольку - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования **- они не предполагают изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия трудового договора о месте работы работника (перевода работника без его согласия в иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности) в связи с заключением работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора**, исключающего возможность выполнения работником своей прежней работы в том же обособленном структурном подразделении, а также не предполагают увольнения такого работника в случае его отказа от продолжения работы в другой местности по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса.  Однако в данном случае увольнение работника не может в силу изложенных ранее причин **производиться по основанию, предусматривающему отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации),** **поскольку в основе увольнения** лежит не волеизъявление работника, отказавшегося от продолжения работы в новых условиях, а **объективная невозможность предоставления такому работнику отсутствующей у работодателя работы в соответствующем обособленном структурном подразделении по той трудовой функции, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором**. Фактически же этот работник оказывается в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, поскольку и для того, и для другого в равной мере утрачивается возможность продолжения работы по причинам, не связанным с их личным волеизъявлением и виновным поведением, а вызванным такими изменениями в сфере самостоятельного хозяйствования работодателя, которые исключают дальнейшее выполнение этими работниками прежней работы по причине ее отсутствия, а потому они - в силу конституционного принципа равенства (статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), соблюдение которого, как неоднократно подчеркивал в своих решениях Конституционный Суд Российской Федерации, означает, помимо прочего, запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях (постановления от 9 февраля 2012 года N 2-П, от 19 декабря 2018 года N 45-П и др.), - нуждаются в предоставлении одинаковых гарантий, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы.  Это, в свою очередь, возможно лишь при увольнении работников, обеспечивавших выполнение передаваемых третьему лицу видов работ, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации). | В пользу работника |
| Определение 1-го КСОЮ от 07.12.2021 N 88-29033/2021 | **Суд разобрался в оценке преимущественного права и встал на сторону сокращенного из-за его стаж**а  Работника с самым низким показателем производительности труда сократили. Он оспорил действия организации. Сотрудник отработал в организации более 6 лет, а значит, его квалификация выше, чем у нескольких коллег с опытом менее года. Производительность труда сокращенного не могла быть ниже, чем у работника со стажем всего 23 дня. Организация не раскрыла, как сравнивали показатели. Такую оценку признали необъективной. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 апреля 2021 г. по делу N 8Г-4952/2021[88-8321/2021] | **Сокращение численности или штата работников должно быть подтверждено соответствующим приказом и новым штатным расписанием**  Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что у ответчика имелись основания для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и был соблюден установленный законом порядок увольнения по данному основанию, **так как факт сокращения штата и занимаемой истцом должности подтверждается** представленными в суд приказами и штатными расписаниями, о расторжении трудового договора в связи с сокращением штата истец была уведомлена в установленные законом сроки, в порядке трудоустройства истцу работодателем была предложена имеющаяся вакантная должность бухгалтера, на замещение которой истец не выразила желания. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27 июля 2021 г. по делу N 8Г-9870/2021[88-10680/2021] | **Закон не предусматривает возможности произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении.**  Отменяя решение суда первой инстанции и принимая новое решение об удовлетворении исковых требований, суд апелляционной инстанции, руководствуясь статьями 81, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также разъяснениями, изложенными в пунктах 23, 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", оценив представленные в материалы дела доказательства, исходил из того, что уведомив истцов под роспись о предстоящем увольнении и не произведя увольнение до 25 июня 2020 г, ответчик обязан был по смыслу части 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации известить работников о предстоящем увольнении с другой даты, чтобы не создавать неопределенность в продолжающихся после указанной даты отношениях, а также не создавать правовую неопределенность о процедуре и сроках предстоящего увольнения, не препятствовать реализации истцами права на поиск другой работы. Из буквального содержания факсограммы ДПО-68 от 30 марта 2020 г. следует, что срок сокращения с 25 июня 2020 г. в ранее выданных уведомлениях в связи с сокращением штата по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации переносится на период до стабилизации эпидемиологической ситуации. При этом соответствующих приказов ответчиком не издавалось, истцы с ними не знакомились. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 08 апреля 2021 г. по делу N 8Г-1453/2021[88-2374/2021]  Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23 марта 2021 г. по делу N 8Г-2725/2021[88-6067/2021] | **Должность, занимаемая совместителем, не считается вакантной, что исключает возможность предложения ее в качестве таковой работнику, подлежащему увольнению в связи с сокращением штата или численности**  В соответствии с частью 1 статьи 60.1, частями 1, 3 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации работник при совместительстве выполняет другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, должность, занимаемая совместителем, вакантной не является и, следовательно, не должна предлагаться увольняемому по сокращению штатов работнику. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 17 июня 2021 г. по делу N 33-2141/2021  Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 02 февраля 2021 г. по делу N 33-459/2021 | **Должность на условиях совмещения вакантна**  Должность, обязанности по которой на условиях совмещения выполняет работник, занимающий другую штатную единицу по основному месту работы, следует считать вакантной и такая должность должна предлагаться высвобождаемым по сокращению штата работникам в целях соблюдения соответствующей процедуры.  Из буквального толкования приведенной выше нормы права следует, что совмещение профессий (должностей) не требует оформления отдельным трудовым договором и поручение о выполнении дополнительной работы может быть в любое время отменено.  Обстоятельством, характеризующим должность в качестве вакантной, выступает возможность заключения с лицом бессрочного трудового договора.  Следовательно, совмещение профессий (должностей) не препятствует заключению трудового договора на неопределенный срок по этой должности с работником, отношения с которым подлежат прекращению. | В пользу работника |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 20.09.2021 N 88-21234/2021 | **При увольнении по сокращению штата или численности определение преимущественного права на оставление на работе является обязательным**.  Работодателем не были соблюдены положения Трудового кодекса РФ, поскольку ***не была проведена оценка всех претендентов, подлежащих увольнению*** в связи с сокращением штата, на вакантную должность применительно к ст. 179 Трудового кодекса РФ. Таким образом, работодатель по своему усмотрению распределил имеющиеся вакансии. | Работник |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 06.09.2021 N 88-16850/2021 по делу N 2-143/2021 | **Только Работодатель может принимать решение об определении структуры и штата организации.**  О признании незаконным приказа об исключении из штатного расписания двух штатных единиц операторов газовой котельной.  Истец считает указанный приказ незаконным, поскольку котельная является опасным объектом и по технике безопасности в каждой смене должно работать не менее двух человек.  Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных истцом требований, суды первой и апелляционной инстанции исследовав все обстоятельства, имеющие значение для дела, правильно истолковав и применив нормы материального права к спорным правоотношениям, пришли к обоснованному выводу, что определение структуры и штата организации, принятие решений об их оптимизации для обеспечения эффективной деятельности и внесение необходимых изменений, в том числе, предусматривающих сокращение численности или штата работников, является исключительной компетенцией работодателя, как хозяйствующего субъекта, в связи с чем, оснований для признания приказа N 97 от 21 декабря 2020 года незаконным у судов не имелось. | Работодатель |
| [Определение 3-го КСОЮ от 15.09.2021 N 88-12897/2021](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=0BA9D1967E846F2F3D7D14C9778B15ED&base=KSOJ003&n=42567&dst=100059&field=134&stat=srcfld%3D134%26src%3D1000000333%26srcn%3D10002%26code%3D10881%26page%3Dtext%26p%3D375%26base%3DLAW%26doc%3D207705#Nrh1NrSCgI5MW8WL3) | **Суд: при сокращении нужно предлагать и те вакансии, на которые уже пригласили других кандидатов** Сотрудник оспорил сокращение, потому что ему предложили не все свободные должности. Две инстанции поддержали работодателя. Сотруднику не предложили, в частности, две ставки. На одну из них до сокращения пригласили кандидата с более подходящей квалификацией из сторонней компании. Другую ввели для перевода специалиста внутри организации. Следовательно, должности не являлись вакантными, и их не требовалось предлагать сокращаемому. Кассация с этим не согласилась и направила дело на новое рассмотрение. Свободные ставки, на которые пригласили других кандидатов, все равно нужно предлагать при сокращении. Квалификация работника соответствовала этим должностям. Ранее аналогичную позицию занимали в том числе 2-й КСОЮ и 4-й КСОЮ. | В пользу работника |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.08.2021 N 88-14822/2021 по делу N 33-1479/2021 | **При увольнении по сокращению численности не устанавливалось преимущественное право оставления на работе**  Как указывает истец, он был принят на работу на должность юрисконсульта, ушел в режим самоизоляции в связи с пандемией коронавируса. Трудовой договор расторгнут в связи с сокращением численности сотрудников. Однако при увольнении были допущены нарушения.  согласно протоколу заседания комиссии ООО "В" по вопросу определения работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе, вопрос об оценке производительности труда и квалификации работников не разрешался, Т. признана обладающей преимущественным правом на оставление на работе ввиду того, что находится в разводе, имеет иждивенца, является единственным работающим членом семьи, имеющим самостоятельный заработок.  Однако, указанные обстоятельства учитываются при равной производительности труда и квалификации работников, документов, подтверждающих данные обстоятельства, материалы дела не содержат. | В пользу работника |
| [Определение ВС РФ от 21.06.2021 N 78-КГ21-22-К3](https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=2yU4jbSGa0hQEapF2&cacheid=E265141C2825F2B18C4D38640BB099A5&mode=splus&base=ARB&n=673825&rnd=4A547043903001B6EC3C600FB2BE00C6#Y44DNgSQ3RkKxJxa1) | **Работник в последний день согласился на перевод - суд не взыскал выходное пособие** Учреждение обратилось в суд с иском о взыскании суммы выплаченного выходного пособия пособия. В результате организационно-штатных мероприятий в поликлинике должность, занимаемая работником, подлежала сокращению. От перевода на другую должность работник сначала отказался, но в последний рабочий день подал заявление о переводе на другую должность и продолжил работу в учреждении. Вместе с тем поликлиника на тот момент уже выплатила работнику выходное пособие. Учреждение предложило работнику вернуть сумму выходного пособия, однако получило отказ. Поскольку, по мнению учреждения, работник лишился права на такое пособие, согласившись на перевод, поликлиника попыталась взыскать выплату как неосновательное обогащение. Суд первой инстанции поддержал работника, но суды апелляционной и кассационной инстанций встали на сторону поликлиники. Дело дошло до Верховного суда. И здесь судьи, рассмотрев материалы дела, пришли к выводу - **взыскать выходное пособие нельзя, поскольку отсутствует счетная ошибка и недобросовестность со стороны работника не доказана**. Верховный суд напомнил, что перечень оснований, по которым работодатель вправе удержать или взыскать с работника деньги, исчерпывающий. При этом не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки. Тот факт, что сотрудник подал заявление о переводе и, соответственно, утратил право на выходное пособие, нельзя считать исключением, которое позволит взыскать с работника уже выплаченную сумму. Также Верховный суд указал, что выходное пособие по сути приравнивается к заработку и относится к средствам существования гражданина. А значит, пособие взыскать можно только при условии, что деньги выплатили из-за счетной ошибки или недобросовестности работника, доказанной работодателем. | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 30.03.2021 N 88-6422/2021 по делу N 2-380/2020 | **Суд признал увольнение законным, так сокращение было реальным, процедура сокращения работодателем соблюдена**  «Разрешая спор по существу и отказывая ФИО1 в удовлетворении заявленных исковых требований о признании приказа о прекращении (расторжении) трудового договора незаконным, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, судебные инстанции на основании правовой оценки представленных в дело доказательств, руководствуясь положениями п. 2 ч. 1 ст. 81, ч. 3 ст. 81, ст. 179, ч. 2 ст. 180 ТК РФ в их взаимосвязи, с учетом разъяснений постановления Пленума Верховного Суда РФ от ДД.ММ.ГГГГ N "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" и правовой позиции Конституционного Суда РФ, выраженной в Определениях от ДД.ММ.ГГГГ N-О-О, N-О-О, N-О-О, от ДД.ММ.ГГГГ N-О-О, исходили из того, что факт сокращения должности, которую занимала ФИО1, нашел свое подтверждение, и сокращение не являлось фиктивным, в связи с чем у ответчика имелись предусмотренные законом основания для увольнения истца по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение штата работников организации); предусмотренный законом порядок увольнения, в том числе в части предложения истцу вакантных должностей, был соблюден; принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к компетенции работодателя, который при принятии такого решения вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии соблюдения установленного законом порядка увольнения и предоставления работнику соответствующих гарантий.  Судебные инстанции отклонили как несостоятельные доводы ФИО1 о том, что ее увольнение произведено без согласования с учредителем - Министерством культуры РФ, со ссылкой на положения подп. "ч" п. 27, п. "в" п. 33, п. 34 Устава Учреждения указав, что в результате проведенных организационно-штатных мероприятий структура организации, предельная штатная численность, количественный состав заместителей директора музея не изменились, а потому согласование ответчиком вопроса об исключении из штатного расписания должности истца и введение в него новой должности "ученый секретарь" с Министерством культуры Российской Федерации не требовалось.  Суды первой и апелляционной инстанций проверили доводы истца о не предложении ей работодателем имеющихся в организации вакантных должностей, а именно: специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности, специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности II категории, экскурсовода, заведующего научно-экспозиционным отделом, и оценив представленные в дело доказательства, в том числе должностные инструкции и документы о наличии у ФИО1 среднего профессионального образования по специальности "Транспорт и хранение нефти и газа" и квалификации "техник-механик", пришли к выводу об отсутствии у работодателя обязанности предлагать истцу вышеуказанные вакантные должности, а также вакантные должности специалиста по охране труда I категории, заведующего отделом учета (отдел фондов), заведующего отделом маркетинга, научного сотрудника, художника, специалиста по интернет маркетингу, кондитера, водителя, заведующего общим отделом, ученого секретаря, поскольку квалификация истца не соответствовала квалификационным требованиям для замещения данных должностей.  При этом суды отклонили доводы ФИО1 о наличии у нее многолетнего опыта работы в Учреждении на руководящих должностях, по организации и проведению мероприятий и выставки, указав, что соответствующего диплома, подтверждающего специальное образование в области культуры, искусства, туризма либо иного гуманитарного образования, истец не имеет.  Также суды проверили доводы истца о ее увольнении неуполномоченным лицом, и исследовав должностную инструкцию заместителя директора по научной работе и экспозиционно-выставочной деятельности, утвержденную ДД.ММ.ГГГГ, доверенность N от ДД.ММ.ГГГГ, выданную директором Учреждения ФИО7 на имя заместителя директора по научной работе и экспозиционно-выставочной деятельности ФИО8, а также ответ Министерства культуры РФ от ДД.ММ.ГГГГ N о согласовании директору Учреждения ФИО7 учебного отпуска продолжительностью три дня с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, пришли к выводу о том, что ФИО8 был уполномочен на подписание приказа от ДД.ММ.ГГГГ N-у о прекращении (расторжении) трудового договора с ФИО1». | В пользу работодателя |
|  |  |  |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.03.2021 N 88-3412/2021 по делу N 2-1924/2020 | **Расторжение трудового договора по сокращению с беременной женщиной не допускается**  «Таким образом, юридическое значение имеет факт беременности на период проведения работодателем организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением должности увольняемой женщины. При установлении беременности работника, мероприятия по сокращению численности или штата работников предприятия, в отношении беременной женщины прекращаются. Работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата с того момента как стало известно о беременности работника - с 16 января 2020 года не должен был рассматривать истца в качестве кандидата на высвобождение, в связи с чем уведомление работника в ноябре 2019 года о предстоящем сокращении распространялось на отношения до наступления беременности Д. В случае прекращения беременности, процедура увольнения, в связи сокращением численности или штата работников в отношении такого работника, возобновляется с самого начала, то есть работодатель должен был уведомить работника о предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата работников организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения и при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации». | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Верховного Суда РФ от 14 сентября 2020 г. N 53-КГ20-4-К8 | **Вакансии должны быть предложены одновременно всем сокращаемым работникам, а выбор между согласившимися на перевод сделан по правилам ст. 179 ТК РФ**  До Верховного Суда РФ дошел спор о правомерности увольнения работника в связи с сокращением. Работник ссылался на нарушение работодателем порядка увольнения по данному основанию, выразившееся в том, что ему не были предложены вакантные должности. Как было установлено, в период предупреждения работника о предстоящем увольнении у работодателя действительно имелись подходящие работнику вакансии, однако вначале они были предложены другим подлежащим сокращению сотрудникам, которые согласились на перевод.  Суды первых трех инстанций в таких действиях работодателя нарушений не усмотрели, указав, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован, право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. Поскольку вакантные должности, на которые указывал истец, были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их истцу.  Однако Верховный Суд РФ признал такой вывод основанным на неправильном толковании статей 81 и 180 ТК РФ и не соответствующим закону.  Нижестоящие суды не учли, что нормами трудового законодательства установлена обязанность, а не право работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и эта обязанность не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности (соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу). Работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос о том, кого из них перевести на эту должность, с учетом положений статьи 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращение численности или штата работников). | В пользу работника.  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС РФ от 16.03.2020 N 25-КГ19-15; Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 8 июля 2019 г. № 25-КГ19-2 | **ВС РФ напомнил, когда работник по уважительной причине может опоздать с иском об отмене сокращения**  Работник пытался через суд оспорить приказ о сокращении и уведомление о предстоящем увольнении. Пока дело рассматривали, трудовой договор с ним расторгли. Решением суда ему было отказано в требованиях.  В итоге он снова обратился в суд - уже с просьбой о восстановлении на работе. Срок подачи иска был пропущен, и суды отказали в его рассмотрении.  Верховный суд с ними не согласился. Работник оспаривал документы, которые послужили основанием для увольнения. Поэтому он правомерно ожидал, что сможет восстановить нарушенные трудовые права без повторного обращения в суд.  В итоге ВС РФ восстановил срок подачи иска и направил дело на рассмотрение по существу. | В пользу работника.  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Верховного Суда РФ от 20 января 2020 г. N 5-КГ19-217 | **Не забывайте при сокращении: работодателем для работника является организация, а не филиал**  До Верховного Суда РФ дошел спор о правомерности увольнения работника по сокращению. Истец трудился в московском филиале Росгосцирка. Незаконность своего увольнения он мотивировал, в частности, тем, что работодатель при увольнении не предложил ему вакансии в других структурных подразделениях.  Суды первых двух инстанций сочли, что данного требования закона работодатель не нарушал. Судьи сослались на представленное работодателем штатное расписание филиала, в котором трудился работник, указав на отсутствие в нем каких-либо вакансий.  Однако Верховный Суд напомнил, что согласно ст. 20 ТК РФ работодателем является физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. А филиалы согласно ст. 55 ГК РФ юридическими лицами не являются. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений.  Иными словами, работодателем для работника является не филиал, в котором он осуществляет трудовую деятельность, а сама организация, в составе которой этот филиал образован.  Поскольку Росгосцирк имел в Москве еще несколько филиалов, вакансии в которых не были предложены истцу, Верховный Суд признал выводы судов нижестоящих инстанций сделанными с существенными нарушениями норм права и направил дело на новое рассмотрение. | В пользу работника.  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2020 по делу N 88-24823/2020 | **Суд признал законным перевод при сокращении на временно свободную должность**  Сокращаемого перевели на декретную ставку. Он счел перевод на работу по срочному трудовому договору незаконным, ведь должность не была вакантной.  Суды встали на сторону организации. Работника предупредили, что должность сохраняется за работницей на время отпуска по беременности и родам. Он согласился занять место. Все подходящие вакансии при сокращении предлагались. Такой перевод не нарушает права работника. | В пользу работодателя |
| Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12.11.2020 № 88–8058/2020 | **Неуведомление о членстве в избиркоме — не злоупотребление правом**  Работник считал сокращение незаконным, так как он многодетный отец и единственный кормилец в семье, а значит, его нельзя было уволить в силу ч. 4 ст. 261 ТК. По мнению компании, расторжение договора законно, ведь на момент увольнения только двое детей работника были малолетними.  Суд первой инстанции поддержал работодателя. В апелляционной жалобе работник указал, что он член избиркома с правом решающего голоса и уволить его по инициативе работодателя было нельзя. Апелляция решила, что сотрудник злоупотребил правом. Ведь он не сообщил работодателю о членстве в избиркоме и не привел такой довод в первой инстанции. Значит, увольнение законно.  Кассация отметила, что работодатель не вправе сократить члена избиркома с правом решающего голоса. Компания не доказала, что работник умышленно скрыл членство в избиркоме, чтобы навредить работодателю. Значит, злоупотребления правом не было. Кассация отменила апелляционное определение и направила дело на новое рассмотрение. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Второго КСОЮ от 23 июля 2020 г. по делу N 8Г-8313/2020[88-11740/2020] | **Суд напомнил: при сокращении нужно предлагать перевод на неполные ставки**  Во время сокращения в организации были наполовину свободные штатные единицы, а на одну из них в тот период принят новый работник. Работнику их не предложили до увольнения. Он обратился в суд.  Спор дошел до кассационной инстанции. Она указала: частично занятые ставки считаются вакантными и должны предлагаться при сокращении. Работодатель этого не сделал и не доказал, что квалификация работника не подходит для перевода на данные должности. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу N 88-18039/2020 | **Если организация вводит новую должность, ее нужно предлагать при сокращении**  Спор возник из-за сокращения работника. Первая инстанция и апелляция не увидели нарушений в увольнении.  Однако кассация напомнила, что нужно предлагать еще и ставки, которые вводят в штатное расписание в период сокращения. Работник утверждал, что на такую должность рассмотрели другого работника, а ему она предложена не была. Поэтому увольнение нельзя признать законным. | В пользу работника  Дело направлено на новое апелляционное рассмотрение |
| Определения Пятого КСОЮ от 07 июля 2020 г. по делу N 8Г-2559/2020[88-3820/2020]; Второго КСОЮ от 04.02.2020 N 8Г-6188/2019, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 28.07.2020 N 33-4483/2020, Нижегородского облсуда от 07.07.2020 N 33-5191/2020, Ленинградского облсуда от 17.01.2019 N 33-374/2019, от 23.11.2017 N 33-6191/2017, Владимирского облсуда от 02.08.2018 N 33-2823/2018, Московского горсуда от 04.12.2014 N 33-46978/14, Свердловского облсуда от 12.11.2014 N 33-13739/2014 | **Последствия пропуска работодателем срока увольнения работника в связи с сокращением**  Пятый КСОЮ рассмотрел дело по иску работника о признании незаконным его увольнения в связи сокращением и восстановлении на работе. Как было установлено судом, работник был уведомлен о предстоящем сокращении штата и расторжении трудового договора с 24 сентября 2018 года, однако в указанную дату уволен он не был и продолжил исполнять трудовые обязанности. Более работник о расторжении трудового договора в связи с сокращением штата не уведомлялся, а уволен был лишь 6 мая 2019 года.  Судьи усмотрели в этом нарушение порядка увольнения работника. Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в определении от 27.01.2011 N 13-О-О, ст. 180 ТК РФ не предусматривает возможности произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении.  В том случае, если работодатель уведомил работника о предстоящем увольнении в конкретную дату и в указанную дату увольнение не произвел, он обязан заново уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора.  Отметим, что в последнее время озвученная точка зрения стала набирать популярность среди правоприменителей.  Тем не менее, на практике достаточно и примеров того, как суды и органы власти не усматривают нарушений в увольнении работников в связи с сокращением или ликвидацией после истечения указанного в уведомлении срока без каких-либо дополнительных предупреждений со стороны работодателя (см. определения Пермского краевого суда от 15.07.2020 N 33-3118/2020, Самарского облсуда от 25.08.2020 N 33-8652/2020, от 06.10.2014 N 33-9907/2014, Вологодского облсуда от 26.05.2020 N 33-2308/2020, Липецкого облсуда от 24.12.2018 N 33-4552/2018, Нижегородского облсуда от 14.08.2018 N 33-9716/2018). | В пользу работника |
| Определение Ростовского областного суда от 13 августа 2020 г. по делу N 33-8936/2020 | **Нужно ли сохранять штатную единицу подлежащего сокращению работника, которого пока нельзя уволить?**  Работница обратилась в суд, требуя восстановить в штатном расписании работодателя должность, по которой она работала. В организации проводилось сокращение, под которое попала и должность работницы, однако в период предупреждения о предстоящем увольнении работница уведомила работодателя о своей беременности, а значит, в силу ст. 261 ТК РФ трудовой договор по данному основанию с ней прекращен быть не мог. Поэтому работодатель работницу не уволил, однако должность ее из штатного расписания исключил.  Работница же использовала отпуск по беременности и родам, а затем и отпуск по уходу за ребенком. До окончания последнего, она приняла решение выйти на работу, которая была ей предоставлена (расторгнуть с ней договор как с матерью ребенка в возрасте до трех лет работодатель по-прежнему не мог). Тем не менее, отсутствие в штате ее должности работницу не устроило.  Однако суд нарушений в этом не усмотрел. Судьи пришли к выводу о том, что издание приказа о сокращении работников и проведение соответствующих мероприятий по сокращению штата работников относится к компетенции работодателя как хозяйствующего субъекта, вследствие чего суд не вправе вмешиваться в вопросы расстановки кадров и законности изменения штатного расписания работодателем. Гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ работнице были предоставлены: по выходу из отпуска по уходу за ребенком она была обеспечена работой по своей должности, увольнение не производилось.  По мнению судей, положения ст. 261 ТК РФ не содержат запрета на проведение работодателем процедуры сокращения штата, поскольку ее проведение является прерогативой работодателя, данная норма содержит запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной. Таким образом, действия работодателя не противоречат закону. | В пользу работодателя |
| Определение Шестого КСОЮ от 30 июля 2020 г. по делу N 8Г-14933/2020 | **Работника, который во время сокращения находился в отпуске, можно уволить в первый день после его окончания**  Работник пытался через суд добиться признания незаконным его увольнения по сокращению. В обоснование своей позиции работник ссылался, в частности, на то, что в приказе о сокращении датой исключения из штатного расписания его должности было указано 31 мая 2019 года. Однако в этот день соответствующие изменения в штатное расписание внесены не были, фактически увольнение работника произошло только 17 июня 2019 года. По мнению работника, трудовым законодательством не предусмотрена возможность переноса даты увольнения на более поздний срок.  Однако суд аргументы работника отверг и оснований для восстановления его на работе не усмотрел. По мнению судей, закон не устанавливает обязанности уволить работника строго в дату истечения срока предупреждения. Многообразие обстоятельств, которые могут влиять на продление указанного срока, объективно не позволяет установить при увольнении по сокращению штатов конкретную дату увольнения. Иное толкование закона приводило бы к существенному ограничению прав работодателя проводящего процедуру сокращения, добросовестно исполнившего свою обязанность по заблаговременному извещению работника о предстоящем увольнении, предоставляя работнику возможность злоупотребления правом.  В рассматриваемом случае работник с 31 мая (первоначально запланированная дата сокращения) по 14 июня находился в отпуске (а значит, не мог быть уволен по инициативе работодателя), и трудовой договор с ним был прекращен в первый рабочий день после окончания отпуска - 17.06.2019. Таким образом, увольнение работника в более поздний срок не привело к нарушению его трудовых прав и не свидетельствует о мнимости его сокращения.  Суд также не принял ссылку на определение Конституционного Суда РФ от 27.01.2011 N 13-О-О, в котором указывается на недопустимость произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении. В данном случае работодателем произвольного продления срока предупреждения истца о предстоящем сокращении не допускалось. Увольнение истца в более поздний срок вызвано уважительными причинами, так как в дату предполагаемого увольнения он находился в отпуске и не мог быть уволен. | В пользу работодателя |
| Определение Первого КСОЮ от 01 июня 2020 г. по делу N 8Г-12211/2020 | **Перенос рабочего места в другой город - сокращение или изменение условий трудового договора по инициативе работодателя?**  Работник обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. Суть претензий работника сводилась к следующему. По условиям трудового договора его местом работы являлся подмосковный город, где располагался головной офис организации. Однако работодатель принял решение об исключении этой должности из состава головного офиса и включения ее в состав структурного подразделения, расположенного в Санкт-Петербурге, предупредив об этом работника за 2 месяца. Работодатель считал, что тем самым он реализует свое право на изменение условия трудового договора о месте работы работника по инициативе работодателя на основании ст. 74 ТК РФ, поэтому, когда работник отказался переезжать в другой город, он был уволен по п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ как отказавшийся от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.  Работник же, в свою очередь, полагал, что работодатель фактически провел сокращение его должности и создал новую в другом подразделении, в связи с чем и его увольнение должно было происходить по правилам сокращения.  Суды в этом споре встали на сторону работодателя. Они пришли к выводу о том, что работодатель утратил возможность обеспечить работника рабочим местом в Московской области в результате перевода основных подразделений, связанных с производством, в г. Санкт-Петербург, что является организационными изменениями условий труда. Это повлекло за собой необходимость изменения условий трудового договора с работником. Процедура увольнения работодателем также была соблюдена. | В пользу работодателя |
| Определения Седьмого КСОЮ от 25 июня 2020 г. по делу N 8Г-6080/2020[88-8067/2020]; Свердловского облсуда от 13.02.2020 N 33-2011/2020, Хабаровского краевого суда от 03.10.2019 N 33-7262/2019, от 09.09.2019 N 33-6098/2019, Ростовского облсуда от 20.12.2018 N 33-22651/2018, Московского облсуда от 15.08.2018 N 33-24834/2018 | **Можно ли объявить простой сокращаемому работнику?**  Нередко на практике возникает ситуация, когда до определенной работодателем (с учетом необходимости соблюдения двухмесячного срока уведомления и ограничений на увольнение отдельных категорий работников по инициативе работодателя) даты увольнения работников в связи с сокращением остается еще много времени, а предоставить таким работникам работу в силу тех или иных обстоятельств уже невозможно. Многие работодатели квалифицируют соответствующие периоды как простой и оплачивают их по правилам ст. 157 ТК РФ.  Большинство судей считают такие действия работодателей противоправными. Обычно в таких случаях отмечается, что под простоем в силу ст. 72.2 ТК РФ понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Если же работодатель не предоставляет работнику работу вплоть до самого увольнения, то критерий временности не соблюдается. Фактически работодатель заведомо знал, что предоставить работнику работу он никогда уже не сможет, и не планировал этого делать. Простоем такая ситуация не является, и оплачиваться как простой соответствующие периоды непредоставления работнику работы не могут.  Однако не все судьи соглашаются с таким подходом. Примером тому может служить недавнее определение Седьмого КСОЮ. Суд оценил правомерность объявления простоя работнику кредитной организации, у которой была отозвана лицензия на осуществление банковских операций. В результате у работодателя не было работы, которую он мог бы предоставить данному работнику, в связи с чем он был отправлен в простой, а также было принято решение о сокращении его должности. Суд не усмотрел нарушений в таких действиях работодателя. Судьи исходили из того, что после отзыва лицензии та работа, которую выполнял работник в соответствии с должностной инструкцией, объективно отсутствовала, поэтому введение простоя не могло быть признано незаконным, действующее трудовое законодательство не запрещает объявлять простой в период уведомления о сокращения штата. | В пользу работодателя |
| Определение Первого КСОЮ от 16 июня 2020 г. по делу N 8Г-6972/2020[88-9810/2020] | **Неполучение работником уведомления по почте о предстоящем сокращении является препятствием для увольнения**  Работодатель принял решение о сокращении штата. В связи с отсутствием на работе работника, должность которого планировалось сократить, работодатель направлял по его месту жительства письменные уведомления о предстоящем сокращении с предложением имеющихся вакансий, которые работником не были получены и возвращены отправителю.  Спустя несколько дней (29.10.2018) был составлен акт, согласно которому датой уведомления о предстоящем увольнении следует считать 29.10.2018 - дату получения уведомления о невозможности вручения работнику телеграммы. Работодатель полагал, что исчерпал все возможные способы персонального уведомления сотрудника, а неполучение им корреспонденции по имеющемуся у работодателя адресу регистрации свидетельствует об отказе сотрудника от ознакомления с документами, касающимися процедуры сокращения его должности.  26.11.2018 письменное уведомление о предстоящем увольнении по сокращению штата все-таки было вручено работнику под подпись, но уволен он все равно был 29.12.2018 - по прошествии двух месяцев с даты составления акта о невозможности вручения работнику уведомления.  Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о законности увольнения работника. Однако кассационный суд указал на нарушение процедуры увольнения, пояснив при этом, что в период, когда работодатель направлял по месту жительства письменные уведомления, работник находился на больничном, на работу вышел 26.11.2018, тогда же и был уведомлен о предстоящем увольнении по сокращению штата персонально под подпись, а приказ об увольнении был издан 29.12.2018, т.е. до истечения гарантированного законом двухмесячного срока со дня предупреждения. В итоге суд апелляционное определение отменил, дело направил на новое рассмотрение.  Отметим, что в судебной практике нередко встречается мнение о том, что сам по себе факт неполучения адресованных работнику писем не свидетельствует о неисполнении работодателем обязанности по уведомлению сокращаемого работника о предстоящем увольнении и нарушении процедуры сокращения работника (см. определения Брянского облсуда от 12.03.2019 N 33-779/2019, Рязанского облсуда от 14.08.2019 N 33-2094/2019, Московского облсуда от 16.08.2017 N 33-25230/2017, Верховного Суда Республики Коми от 27.04.2017 N 33-2486/2017). | В пользу работника |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.05.2020 по делу N 88-5333/2020 | **Если работник узнал о сокращении позже всех, суд может признать увольнение незаконным**  Работника уведомили о сокращении штата почти на месяц позднее, чем остальной персонал. К этому моменту вакантных должностей в организации не осталось. Работник оказался единственным, кого уволили. Он обратился в суд.  Работодатель объяснил задержку уведомления тем, что ждал, когда работник выйдет из отпуска.  Первая инстанция нарушений не увидела, но апелляция с ней не согласилась. Под реальное сокращение попал только 1 работник, остальные были переведены на другие места. Получается, работодатель не учел преимущественного права истца на оставление на работе.  Кассация согласилась с данным выводом. Суд также указал: нахождение работника в отпуске не должно влиять на его права и ухудшать положение по сравнению с остальными работниками. | В пользу работника |
| Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2019 по делу N 88-1005/2019 | **Преимущественное право учитывать не надо, если сокращаемая должность единственная в организации или в данном отделе**  «Довод кассационной жалобы о том, что работодатель, в нарушение ст. 179 ТК РФ не реализовал преимущественное право Т. на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, отклоняется судебной коллегией.  Суды верно указал, что преимущественное право учитывается только если работники, занимают одинаковые должности, часть из которых подлежит сокращению. В ситуации, когда работодатель сокращает все штатные единицы по одной должности или единственную должность, не имеющую аналогов, преимущественное право на оставление на работе не проверяется. Согласно распоряжению от 14 апреля 2015 г. N 2429-р/1 были внесены изменения в распоряжение от 19 января 2015 г. N 139-р/1 "Об утверждении штатного расписания мэрии г.о. Тольятти на 2015 год", штатного расписания был полностью исключен отдел информации политики и сокращены должности указанного отдела, в том числе должность истца». | В пользу работодателя |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 N 88-684/2020 | **Преимущественное право учитывать не надо, если сокращаемая должность единственная в организации или в данном отделе**  «Оснований для исследования работодателем вопроса о преимущественном праве оставления на работе при сокращении штата работников эксплуатационно-технического отдела по должности "должность" у ФГБОУ ВО ОмГМУ Минздрава России не имелось, поскольку вопрос о преимущественном праве по статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации решается работодателем после принятия им решения какие именно должности и в каком количестве штатных единиц сокращаются. Согласно приказа ректора ФГБОУ ВО ОмГМУ Минздрава России N-о от 1 февраля 2019 г. сокращению подлежала именно должность "должность" в количестве одной штатной единицы.  В связи с тем, что занимаемая истцом должность "должность" являлась единственной, соответственно, необходимость исследовать вопрос о преимущественном праве истца у работодателя отсутствовала». | В пользу работодателя, работника не восстановили |
| Определение Восьмого КСОЮ от 20 февраля 2020 г. по делу N 8Г-5980/2019 | **Сколько нужно отработать в текущем рабочем году сокращенному работнику, чтобы получить компенсацию за полный отпуск при увольнении?**  Работница, уволенная из организации по сокращению, обратилась в суд с требованием о взыскании с бывшего работодателя денежной компенсации за дни неиспользованного отпуска. Свое требование она мотивировала тем, что в силу ст. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках она имела право при увольнении по данному основанию на полную компенсацию неиспользованного отпуска.  Суд первой инстанции пришел к выводу о том, что в последний рабочий год отпускной стаж составил 7 месяцев, работница была уволена в связи с сокращением штата работников, следовательно, в соответствии со ст. 28 Правил (в определении статьи не вполне корректно именуются пунктами) она имеет право на полную компенсацию за неиспользованный отпуск.  Однако судьи апелляционной инстанции не согласились с мнением суда первой инстанции и указали, что ст. 28 Правил применяется лишь в том случае, если работник проработал в организации меньше года. В случае же увольнения работника, отработавшего в организации более одного года, компенсация определяется пропорционально отпускному стажу.  Кассационный суд нашел такие выводы суда апелляционной инстанции основанными на неверном толковании норм права, поэтому апелляционное определение отменил и оставил в силе решение суда первой инстанции. | В пользу работника |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 03.02.2020 по делу N 88-2356/2020 | **Работодатель самостоятельно принимает необходимые кадровые решения, определяет структуру и штатное расписание организации**  «Аргументы заявителя кассационной жалобы об отсутствии доказательств убыточности хозяйственной деятельности филиала, в котором она работала, приведены без учета того, что в соответствии с действующим законодательством работодатель самостоятельно принимает необходимые кадровые решения, определяет структуру и штатное расписание организации, и противоречат разъяснениям Верховного Суда Российской Федерации, приведенным в пункте 10 постановления Пленума от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определениях от 24 сентября 2012 г. N 1690-О, от 23 декабря 2014 г. N 2873-О, от 17 июля 2018 г. N 1894-О и других». | В пользу работодателя |
| Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 17.02.2020 по делу N 88-2788/2020 | **Суд проверяет реальность сокращения, исключение сокращаемой должности из штатного расписания**  «По настоящему спору проведение ответчиком мероприятий по сокращению штатов нашло свое полное подтверждение. Решение о сокращении штатов и исключение из штатного расписания единицы "Менеджер рекламы и маркетинга" ответчиком принято в силу экономической нецелесообразности сохранения такой должности, с целью оптимизации процесса в силу того, что рекламная деятельность Обществом не осуществляется.  В этой связи суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что решение ответчика о сокращении должностей было направлено на совершенствование организационной структуры и оптимизацию рабочего процесса, сокращение являлось реальным, в результате сокращения было изменено штатное расписание, должность истца исключена из штатного расписания.  А поскольку работодатель самостоятельно устанавливает структуру управления, и суд не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения штатов, а может сделать суждения относительно того, имело ли оно место в действительности, то суд апелляционной инстанции правомерно не принял во внимание доводы апелляционной жалобы Л. о необоснованности сокращения штатов в организации ответчика». | В пользу работодателя |
| Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 17.02.2020 по делу N 88-3477/2020 | **Предлагать вакансии совместителей при сокращении**  «Таким образом, право ответчика при решении вопроса о заключении трудового договора по основной должности отдать преимущество тому работнику, чей уровень опыта и квалификации он считает более высоким, и отсутствие каких-либо преимуществ при данном выборе у лица, работающего по совместительству. При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции, что должность заместитель начальника отдела в отделе кадрового документооборота 0,5 ставки являлась вакантной и должна была быть предложена истцам при увольнении, правомерен.  Кроме того, работник, выполнявший указанные трудовые функции у ответчика на условиях совместительства в отделе кадрового документооборота, не была уволена с основного места работы у другого работодателя в период сокращения и до введения нового штатного расписания. Поэтому ответчик имел возможность реализовать право на прекращение трудового договора с совместителем и предложить работникам, должности, которых подлежали сокращению, - ставку заместителя начальника отдела в отделе кадрового документооборота, но в любом случае подлежала предложению ставка 0,5 заместителя начальника отдела в отделе кадрового документооборота». | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10.12.2019 N 88-978/2019 по делу N 2-241/2019 | **Должность просто переименовали, работника сократили - неправомерно**  По окончании процедуры сокращения в штатное расписание сразу или по прошествии некоторого времени вводится новая должность (должности), обязанности по которой аналогичны исключаемой должности и дополнены новыми по причине того, что у работодателя сохраняется потребность в определенной работе и (или) объеме, а также возникает необходимость расширения должностных обязанностей штатной единицы. В таком случае фактически осуществляется изменение определенных сторонами условий трудового договора, а не сокращение численности или штата. | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда от 05 ноября 2019 г. по делу N 8Г-58/2019 | **Суд: перевод других работников на вакансии, которые не были предложены сокращаемым, - нарушение порядка увольнения**  В суде рассматривался спор о правомерности увольнения работницы в связи с сокращением штата организации.  Суды первых двух инстанций отказали работнице в восстановлении на работе, не усмотрев никаких нарушений со стороны работодателя. Исследовался в том числе и вопрос о соблюдении требований закона в части необходимости предложения сокращаемому работнику имеющихся у работодателя вакансий. Судьи пришли к выводу о том, что в период проведения организационно-штатных мероприятий работодатель предлагал истице все имевшиеся вакантные должности, соответствующие ее уровню квалификации и образования, и нижестоящие должности. Некоторые должности не являлись вакантными и не могли быть предложены работнице ввиду того, что к моменту уведомления о сокращении были заняты другими работниками; должности генерального директора, заместителей генерального директора являлись вышестоящими по отношению к должности начальника управления, которую занимала работница; по остальным должностям истица не соответствовала требованиям, в связи с чем обязанности по предложению ей указанных должностей у работодателя не имелось.  Однако суд кассационной инстанции с такими выводами не согласился. В частности, было обращено внимание на то, что, по утверждению истицы, в период проведения мероприятий по сокращению ее должности в штатное расписание были введены 16 новых должностей, большая часть из которых ей предложена не была. Новые вакантные должности были предложены иным работникам, которые в период с момента уведомления истицы о сокращении должности до ее увольнения были приняты на них, в том числе в порядке перевода. При этом в отношении данных работников процедура сокращения не проводилась. Данные обстоятельства, по мнению кассационного суда, свидетельствуют о нарушении порядка увольнения, однако суды нижестоящих инстанций не дали им правовую оценку.  В итоге дело было направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.02.2020 по делу N 33-2011/2020 | **Работодатель может объявить простой во время сокращения штата**  Работников уведомили о предстоящем сокращении и ознакомили с приказом о простое. Они сочли свои права нарушенными и обратились в суд.  Первая инстанция встала на сторону работников. Простой объявлен не для того, чтобы в дальнейшем предоставить работникам работу. Он обусловлен организационно-штатными мероприятиями.  Апелляция поддержала работодателя. Не запрещено объявлять простой в период сокращения. У организации прекратились поставки по договору с единственным покупателем, основную функцию она не выполняла. Из-за этого она не могла обеспечить работников работой. Значит, основания для объявления простоя были. | В пользу работодателя |
| Определение Свердловского областного суда от 15 августа 2019 г. по делу N 33-13153/2019 | **Заключение гражданско-правового договора для выполнения работы сокращенного работника о мнимости сокращения не свидетельствует**  Юриста уволили по сокращению штата. Поскольку необходимость в оказании юридических услуг на предприятии сохранилась, а выполнение их было возложено на иное юридическое лицо, работник посчитал произведенное сокращение незаконным в виду его фиктивного характера и обратился в суд, требуя восстановления на работе. По мнению работника, причина сокращения всего юридического отдела в виде оптимизации расходов не соответствовала действительности, поскольку трудовая функция юриста не была фактически исключена при работе на предприятии, а работодатель продолжает нести расходы на юридическое сопровождение.  Суд доводы о мнимости и фиктивности сокращения отверг. Судьи пояснили, что, реализуя правомочия в целях реализации расходов, работодатель принял решение об исключении из штатной структуры общества всего юридического отдела в виду экономической нецелесообразности его сохранения в сравнении с расходами на оплату соответствующего вида услуг по договорам гражданско-правового характера. Данные действия работодателя сами по себе не могут свидетельствовать о нарушении трудовых прав работников, поскольку являются реализацией работодателем функций по оптимизации управления имуществом и принятия кадровых решений, а права работников в указанных случаях подлежат соблюдению путем установления особых гарантий при увольнении по данному основанию.  Факт сохранения необходимости юридического сопровождения предприятия также не может свидетельствовать о мнимости сокращения, поскольку данное решение было принято работодателем не в связи с отсутствием необходимости в данного вида услугах, а в связи с необходимостью оптимизации расходов на их оплату. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.11.2019 по делу N 33-18662/2019 | **Суд разобрался, можно ли сократить работника в выходной день**  Работника уведомили о предстоящем сокращении. В последний день работы он болел, поэтому дату увольнения перенесли. В пятницу работник закрыл больничный лист, в субботу его уволили. Этот день для работника был выходным, поэтому он счел действия организации незаконными.  Суд встал на сторону работодателя. Законом не запрещено расторгать трудовой договор в выходной день, ведь за работником на этот период сохраняется место работы. | В пользу работодателя |
| Определение Республики Бурятия от 11 сентября 2019 г. по делу N 33-3595/2019 | **Имеет ли сокращенный работник с отпускным стажем больше 5,5 месяцев в текущем рабочем году право на полную компенсацию отпуска, если работает в организации не первый год?**  Работница, уволенная из организации по сокращению, обратилась в суд с требованием о взыскании с бывшего работодателя денежной компенсации за дни неиспользованного отпуска. Свое требование она мотивировала тем, что в силу ст. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках она имела право при увольнении по данному основанию на полную компенсацию неиспользованного отпуска.  Напомним, что согласно указанной норме полную компенсацию за неиспользованный отпуск получают в том числе работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по перечисленным в ней причинам (вследствие ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, поступления на военную службу и др.).  Тем не менее, суд в споре поддержал работодателя. Сославшись в том числе на письмо Роструда от 04.03.2013 N 164-6-1, судьи пришли к выводу о том, что данная норма применяется в том случае, если работник проработал в организации меньше года. В случае же увольнения работника, отработавшего в организации более одного года, компенсация определяется пропорционально отпускному стажу. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2019 по делу N 33-52672/2019 | **Нельзя сократить работницу, если отец ее малолетнего ребенка не платит алименты**  Мосгорсуд признал незаконным сокращение женщины. Работница перед увольнением предупредила руководителя организации, что разведена, воспитывает ребенка младше 14 лет без помощи отца. Чтобы это подтвердить, она представила следующие документы:  - свидетельство о рождении ребенка;  - свидетельство о расторжении брака;  - копию судебного приказа о взыскании алиментов;  - справку о наличии задолженности по уплате алиментов.  Суд сделал вывод: хотя у ребенка есть отец, на работницу распространяется запрет на увольнение по инициативе работодателя, как на одинокую мать. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.08.2019 по делу N 33-13153/2019 | **В уведомлении о сокращении необязательно давать всю информацию о вакансиях, указал суд**  Работник обжаловал сокращение. Среди прочего он предъявил претензии к уведомлению со списком вакансий. В данном уведомлении не были указаны зарплата и требования к квалификации по должностям. Из-за этого работник не смог сделать выбор.  Суд доводы уволенного отклонил. Сотрудник не доказал, что работодатель отказался представлять дополнительную информацию о вакансиях. Работнику предложили все подходящие должности в организации, этого было достаточно. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 16.10.2019 по делу N 33-46257/2019 | **Суд напомнил, что при сокращении можно не предлагать временно свободные места**  Работник просил суд признать незаконным сокращение. Он посчитал, что ему не были предложены все имеющиеся в организации вакансии, в том числе должность работницы, которая ушла в отпуск по уходу за ребенком.  Мосгорсуд уволенного не поддержал. Он указал, что должность, которая занята временно отсутствующим работником, не является вакантной. Работодатель не обязан предлагать ее при сокращении штата. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 01.10.2019 по делу N 33-10488/2019 | **Как часто при сокращении нужно предлагать работнику вакансии, определил суд**  Работницу предупредили о сокращении и ознакомили со свободными должностями. После этого в компании появились новые вакантные места, но работнику до увольнения их занять не предлагали.  Суд увидел в этом нарушение процедуры сокращения. Предлагать вакантные должности нужно неоднократно по мере их появления. При этом работник вправе первым получить приглашение на свободное место. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 28.11.2019 N 33-53237/2019 | **Увольнение беременной женщины по сокращению не допустимо**  «Увольнение в связи с сокращением штата является увольнением по инициативе работодателя. Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе, следовательно, не может трактоваться как злоупотребление работника своими трудовыми правами.  С учетом указанных положений, не имеет правового значения то обстоятельство, было либо не было работодателю известно о состоянии беременности увольняемого работника, поскольку данное обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2019 по делу N 33-43620/2019 | **Исключение из штатного расписания должности начальника контрольно-ревизионного управления свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении существенных условий трудового договора, не имелось оснований для применения положений ст. 74 ТК РФ.** Из штатного расписания выведена занимаемая работником должность начальника контрольно-ревизионного управления с окладом 82 143 руб., и введена должность контролера-ревизора с окладом 19 000 руб. Работодатель применил процедуру по ст. 74 ТК РФ. Суд признал это незаконным. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2019 по делу N 33-30687/2019 | **Если работник отказался работать на ½ ставки, его нужно уволить по сокращению**  Организация уведомила работника о сокращении половины его ставки в штатном расписании. Он отказался работать в измененных условиях. Его уволили по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Сотрудник обратился в суд.  Первая инстанция приняла решение в пользу работодателя.  Мосгорсуд увольнение признал незаконным. Фактически работника перевели на режим неполного рабочего времени. После отказа трудиться на полставки его нужно было уволить в связи с сокращением, предоставив соответствующие гарантии и компенсации.  *В практике встречается и другой подход. Так, Архангельский областной суд полагает, что не нужно сокращать работника, отказавшегося трудиться на меньшей ставке, поскольку должность остается в штатном расписании. Его можно уволить за отказ от новых условий.* | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 04.06.2019 N 33-24062/2019 | **Сотрудник отказался знакомиться с общим списком вакансий - суд может признать сокращение незаконным**  Работодатель внес изменения в штатное расписание, уведомил о предстоящем сокращении сотрудников и предложил им свободные должности. Перед увольнением он еще раз ознакомил работников со списком вакансий. Один из них это сделать отказался, после чего оспорил сокращение.  Суд признал увольнение незаконным. Сотрудник отказался знакомиться со списком, потому что думал, что он не изменился. Работодатель ему об обновлении не сообщил и добавленные в перечень вакансии отдельно не предложил. Кроме того, в список были включены не все нижестоящие должности. Тем самым работодатель нарушил порядок сокращения и подошел к нему формально. | В пользу работника |
| **Ликвидация и прекращение деятельности** | | |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 23 марта 2021 г. по делу N 33-1335/2021 | **При увольнении в связи с ликвидацией организации, обособленного структурного подразделения работодатель не обязан предлагать увольняемым имеющиеся вакансии**  Действующее законодательство не предусматривает обязанность работодателя предлагать работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность) при увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В то же время закон не содержит запрета конкурсному управляющему в период конкурсного производства иметь в штате сотрудников, которые необходимы ему в период ликвидации. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 22 марта 2021 г. по делу N 8Г-2933/2021[88-4945/2021] | **Запрещено увольнять работников с выходным пособием меньше их среднего заработка, когда пособие рассчитано с учётом нерабочих праздничных дней в периоде после увольнения**  суды, руководствуясь положениями статей 81, 112, 132, 139, 178, 318 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая разъяснения, содержащиеся в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 13 ноября 2019 года N 34-П, **исходили из того, что размер выходного пособия истца определен на основе исчисленного в установленном порядке среднего месячного заработка за 12 календарных месяцев, предшествовавших увольнению**, размер данной выплаты определен истцу исходя из ранее полученных работником в качестве оплаты его труда денежных сумм. При этом в данном случае размер выходного пособия, который по буквальному смыслу части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации должен составлять не менее среднего месячного заработка работника (определяемый из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев), исчислен истцу исходя из количества рабочих дней, приходящихся на третий месячный период после увольнения истца, а также специальных правил, установленных частью 4 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации, **согласно которым наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).** | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13 июля 2021 г. по делу N 8Г-12042/2021[88-11847/2021] | **Решение ИП о прекращении деятельности является основанием для расторжения трудовых договоров по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**  Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса - в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13 июля 2021 г. по делу N 8Г-12042/2021[88-11847/2021] | **Признание ИП банкротом по решению суда является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 11 мая 2021 г. по делу N 33-7236/2021 | **Конкурсный управляющий не может передать третьим лицам полномочия на увольнение работников, в т.ч. и по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**  По мнению судебной коллегии, расторжение трудовых договоров на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией предприятия относится к исключительным полномочиям конкурсного управляющего, поскольку передача каких-либо прав конкурсного управляющего возможна только в гражданско-правовых, а не в трудовых отношениях, которые являются исключительной компетенцией конкурсного управляющего как участника специальных процедур банкротства. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 01 июня 2021 г. по делу N 33-3818/2021 | **Трудовой договор по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не может быть расторгнут на момент признания организации банкротом**  Признание должника банкротом не свидетельствует о прекращении деятельности юридическим лицом по окончании конкурсного производства и не является само по себе основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15 апреля 2021 г. по делу N 8Г-5682/2021[88-7626/2021] | **Трудовой договор по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть расторгнут до завершения конкурсного производства**  Незавершение конкурсного производства в отношении ФГУП и отсутствие в едином государственном реестре юридических лиц сведения о ликвидации организации, как на момент увольнения истца, так и на момент рассмотрения спора, не препятствует конкурсному управляющему увольнять работников по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ с соблюдением требований статей 178 и 180 Трудового кодекса РФ. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Рязанского областного суда от 17 марта 2021 г. по делу N 33-758/2021 | **Установленный Законом о банкротстве срок уведомления о предстоящем увольнении является минимально возможным и не препятствует продолжению трудовой деятельности на протяжение периода конкурсного производства**  Исходя из содержания положений ч. 2 ст. 180 ТК РФ, ст. 129 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", установленный указанными нормами срок уведомления о предстоящем увольнении работника является минимально возможным.  В связи с этим соответствующее уведомление может быть вручено работнику и за больший срок, предшествующий увольнению, а работодатель, функции которого выполняет конкурсный управляющий, вправе увольнять работников по данному основанию в течение всего периода конкурсного производства с соблюдением ограничений, установленных ст. 180 ТК РФ. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Тамбовского областного суда от 13 июля 2020 г. по делу N 33-1937/2020 | **Датой расторжения трудовых договоров по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ следует считать дату исключения работодателя из ЕГРЮЛ (ЕГРИП)**  Согласно пункту 9 статьи 63 Гражданского кодекса Российской Федерации ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в единый государственный реестр юридических лиц в порядке, установленном законом о государственной регистрации юридических лиц.  **Работодатель**, принявший решение о расторжении с работником трудового договора по данному основанию, при рассмотрении спора о восстановлении на работе уволенного работника **должен представить доказательства того, что ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем действительно имело место.**  **При этом необходимо учитывать, что признание в установленном порядке или объявление лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечет лишь начало процесса ликвидации.**  Как следует из решения Арбитражного суда Тамбовской области от 12 сентября 2018 года, предприятие МУП " Т." признано несостоятельным (банкротом), и в отношении него открыто конкурсное производство сроком до 12 марта 2019 года.  Однако, до настоящего времени согласно выписке из ЕГРЮЛ по состоянию на 13 июля 2020 года решения о ликвидации МУП " Т." не выносилось. Срок процедуры конкурсного производства определением Арбитражного суда Тамбовской области от 6 февраля 2020 года продлен - до 6 августа 2020 года.  **Оснований для увольнения истца в связи с ликвидацией предприятия у ответчика не имелось, учитывая тот факт, что организация на момент увольнения не ликвидирована и продолжала свою деятельность.** | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 23 марта 2021 г. по делу N 33-1335/2021 | **Расторжение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может осуществляться и при отсутствии в ЕГРЮЛ (ЕГРИП) сведений о ликвидации организации (прекращении деятельности ИП)**  Расторжение конкурсным управляющим трудового договора с истцом по основанию, предусмотренному пунктом 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации до вынесения арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства является правомерным, поскольку осуществлено конкурсным управляющим в рамках полномочий, предоставленных ему законом. Вопреки ошибочному утверждению истца в жалобе об обратном, завершение процедуры ликвидации юридического лица, подтверждаемой внесением в ЕГРЮЛ сведений о государственной регистрации организации в связи с ее ликвидацией, для увольнения работника по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не требуется. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 12 апреля 2021 г. по делу N 33-15225/2021 | **Иски по спорам об увольнении работников филиалов или представительств по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут подаваться по месту нахождения ликвидируемого филиала (месту исполнения трудового договора)**  Положения ст. 29 ГПК РФ устанавливают подсудность по выбору истца: ч. 2 указанной нормы предусматривает, что иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен истцом также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства, в ч. 6.3. установлено, что иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца, а ч. 9 устанавливает, что иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.  Таким образом, по индивидуальным трудовым спорам истцы вправе обращаться в суд как по общим правилам подсудности (ст. 28 ГПК РФ), так и в суд по выбору истца - по месту нахождения филиала или представительства организации-ответчика (ч. 2 ст. 29 ГПК РФ), по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ) или по месту исполнения трудового договора, в котором указано место его исполнения (ч. 9 ст. 29 ГПК); при этом подсудность спора определяется на день подачи искового заявления. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Новосибирского областного суда от 28 января 2021 г. по делу N 33-914/2021 | **Неуведомление или несвоевременное уведомление службы занятости о процедуре ликвидации не является основанием для признания увольнения незаконным**  В соответствии с п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.  Доводы апелляционной жалобы о том, что в нарушение Закона РФ N 1032-1 от 19.04.1991 г. "О занятости населения в РФ" ответчик не уведомил территориальный центр занятости о предстоящем увольнении, не могут повлечь отмену решения суда, поскольку не уведомление службы занятости при отсутствии других нарушений со стороны работодателя не является нарушением порядка увольнения и не может служить основанием для признания увольнения незаконным. | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2020 по делу N 88-8163/2020 | **Неправомерно увольнение в связи с ликвидацией, если работодатель принял решение о ликвидации, но не совершил других действий, направленных на его реализацию**  «Истец уволен в связи с ликвидацией организации по истечении 10 месяцев после принятия единственным участником Общества соответствующего решения и уведомления работника о предстоящем увольнении.  Ответчиком не представлено доказательств выполнения предусмотренных ст. 63 ГК РФ обязанностей, связанных с ликвидацией юридического лица.  Так, отсутствуют сведения о том, что учредитель (участник) юридического лица: сообщил в письменной форме о ликвидации организации в уполномоченный государственный орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц; назначил ликвидационную комиссию (ликвидатора) и установил порядок и сроки ликвидации. Ответчик не представил доказательства опубликования в средствах массовой информации сообщения о ликвидации организации и о порядке и сроке заявления требований его кредиторами, принятия мер по выявлению кредиторов и получению дебиторской задолженности, а также уведомления в письменной форме кредиторов о ликвидации юридического лица, составления ликвидационного баланса.  В Единый государственный реестр юридических лиц запись о нахождении юридического лица в процессе ликвидации не внесена.  Суд апелляционной инстанции, учитывая, что указанные сведения отсутствовали как на момент увольнения работника, так и в день принятия решения судом первой инстанции по настоящему спору, не были представлены в суд апелляционной инстанции, хотя после принятия решения о ликвидации организации прошло более двух лет, пришел к выводу о незаконности увольнения Л. по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и удовлетворения исковых требований истца». | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2020 по делу N 88-16941/2020, 2-0072/2019 | **В признании увольнения незаконным откажут, если работодатель докажет в совокупности следующие обстоятельства:**  **• организация ликвидирована или филиал (представительство, иное подразделение) фактически прекратил деятельность в данной местности**  **• соблюдена процедура увольнения**  «Разрешая спор по существу и отказывая в удовлетворении исковых требований И. о признании незаконным увольнения и восстановлении на работе, суд первой инстанции, руководствуясь приведенными выше нормативными положениями, установив ликвидацию отдела капитального строительства и, принимая во внимание, что истец за два месяца была предупреждена об увольнении в связи с ликвидацией организации, пришел к выводу о законности увольнения И. по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ (ликвидация организации)». | В пользу работодателя |
| Обзор судебной практики суда Чукотского автономного округа по гражданским, административным делам, делам об административных правонарушениях за III квартал 2019 года (утверждён постановлением президиума суда ЧАО от 2 октября 2019 г.) | **При расформировании территориально обособленного структурного подразделения в качестве основания увольнения необходимо указывать ликвидацию организации**  Суд Чукотского автономного округа включил в обзор практики за III квартал 2019 года дело, в рамках которого рассматривался спор о правомерности увольнения работника в связи с прекращением деятельности обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности. Суд, в частности, принял решение о необходимости изменения формулировки основания и причины увольнения с пункта 2 части первой ст. 81 ТК РФ ""в связи с сокращением численности или штата работников организации"" на п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ ""в связи с ликвидацией организации"". | В пользу работника |
| Апелляционные определения Московского городского суда от 26.02.2020 № 33-7837/2020; от 10.05.2018 по делу № 33-16407/2018; судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 26 марта 2019 года по делу № 33-4995/2019 | **Увольнение работников до завершения ликвидации неправомерно**  Организацию признали банкротом, и она уволила часть персонала в связи с ликвидацией. Конкурсное производство продлили. Работники через суд потребовали их восстановить. Мосгорсуд признал действия организации незаконными. Она не была исключена из ЕГРЮЛ, продолжала свою деятельность, а на должности уволенных приняли новых сотрудников. Поэтому оснований расторгать трудовые договоры из-за ликвидации не было. | В пользу работников |
| Апелляционные определения Московского городского суда от 14.06.2019 по делу N 33-25800/2019 | **Увольнение работников до завершения ликвидации правомерно**  Работница обратилась с требованием признать увольнение незаконным, восстановить на работе. Трудовой договор с работницей расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до того, как арбитражный суд вынес определение о завершении конкурсного производства. Суд признал увольнение правомерным. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Суд указал, что расторжение трудового договора с работницей по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до завершения конкурсного производства правомерно. Оно осуществлено конкурсным управляющим в рамках полномочий, предоставленных ему Законом о банкротстве. Организация фактически прекратила свою деятельность. Процедура увольнения не нарушена. Соблюдение работодателем процедуры увольнения работников после того, как в ЕГРЮЛ внесены сведения о ликвидации организации, становится невозможным. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение  судебной коллегии по гражданским делам  Свердловского областного суда  от 26 марта 2019 года по делу N 33-4995/2019 | **Суд не согласился с увольнением из-за ликвидации компании, ведь она продолжала деятельность**  Компания-банкрот уволила работника в связи с ликвидацией организации. Так как она продолжила свою деятельность и запись об исключении компании из ЕГРЮЛ не появилась, сотрудник счел увольнение незаконным и обратился в суд.  Первая инстанция нарушений не увидела. Уволить персонал возможно только до того, как ликвидация компании зарегистрирована, что работодатель и сделал.  Апелляция решила иначе. Несмотря на право уволить сотрудников до окончания ликвидации, работодатель не доказал, что она действительно происходит. Конкурсное производство с 2014 года уже им продлевалось. На момент увольнения и во время рассмотрения спора организация деятельность не прекратила. Кроме того, в нее принимались на работу другие сотрудники.  Это значит, что оснований для увольнения не было. | В пользу работника |
| Определение ВС РФ от 24.06.2019 N 83-КГ19-4 | **ВС РФ: по какому основанию увольнять, если закрывается подразделение организации в другом городе**  Компания, зарегистрированная в Московской области, решила прекратить деятельность обособленного подразделения в Брянске. Сотруднику подразделения предложили переезд в Московскую область. Он не согласился и был уволен за отказ от перевода в другую местность. Работник обратился в суд.  Первая и вторая инстанции не увидели нарушений в действиях организации.  Верховный суд с ними не согласился и отправил дело на новое рассмотрение. Компания ошиблась в основании увольнения. Работодатель фактически ликвидировал подразделение в другой местности, но сам никуда не переехал. Значит, увольнять сотрудника нужно было в связи с ликвидацией. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |