

# **Увольняем по сокращению численности или штата**

Жижерина Ю.Ю.  
эксперт по трудовым отношениям

Москва 2019

## **Сокращение численности или штата работников организации**

(п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Работодатель принимает решение самостоятельно (Определения Конституционного Суда РФ от 17.07.2018 N 1894-О; от 26.05.2016 N 951-О; п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2) НО: сомнения что не в интересах производства, а с целью избавиться от неугодного работника, подлежат проверке в суде - Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 N 19-В07-34

### **Было ли сокращение?**

- Суды сравнивают штатные расписания (Апелляционное определение от 04.12.2018 по делу N 33-11664/2018, Решение от 28.06.2018 г. по делу № 2-5783/2018)
- Должность просто переименовали, работника сократили – неправомерно (Апелляционное определение от 24.07.2018 по делу N 33-5743/2018)
- Неполное рабочее время? – Сокращение поставки Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2019 по делу N 33-30687/2019

### **Издаем приказ о сокращении:**

- Сократить и исключить из штатного расписания
- Утвердить новое штатное расписание
- Уведомить работников не позднее...
- Уведомить органы занятости не позднее...
- Предлагать вакансии в течение всего срока...
- Работу по сокращению поручить..

### Учитываем защищенные категории (ст. 261 ТК РФ):

- **Беременная** женщина (даже если не было известно - Апелляционное определение от 16.03.2017 по делу N 33-9158/2017);
- Женщина, имеющая ребенка в возрасте **до 3-х лет**;
- **Одинокaя мать** с ребенком до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет (*ч. 4 ст. 261 ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1*)
- Лицо, воспитывающее ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет **без матери**;
- Родитель, если (*Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 N 435-О*):  
**Единственный кормилец** ребенка до 3-х лет, если семья из **трех и более** детей до 14 лет и другой родитель **не состоит** в трудовых отношениях;  
или ребенка-инвалида до 18-и лет; другой родитель **не состоит** в трудовых отношениях;

### Оцениваем преимущественное право (Апелляционное определение от 04.12.2018 по делу N 33-11664/2018, Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 22.10.2018 N 44г-164/2018):

Имеют преимущественное право (ст. 179 ТК РФ):

#### 1. Наиболее квалифицированные и производительные

#### 2. Среди равных:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий;
- повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

## Оцениваем преимущественное право

- Приказ о создании комиссии
- Протокол заседания комиссии
- Что оцениваем?
  - Квалификация (ст. 195 ТК РФ): образование, стаж, знания, умения;
  - Производительность: выполнение норм, планов, KPI, объемов, поручений, дополнительной работы и т. д.
  - Дисциплина;

Используем профстандарты (Апелляционное определение от 10.01.2018 по делу N 2-2405/2017)

- Для рабочих производительность будет выше у того, кто выполняет нормы выработки, чем у того, кто не выполняет;
- Для обслуживающего персонала (например, кассиры на кассе) – у того, кто выполняет нормы обслуживания;
- Для менеджеров по продажам – у того, кто выполняет (или перевыполняет) план продаж;
- Для офисного персонала (юристов, кадровиков, бухгалтеров) – например, у того, кто выполняет план поручений на месяц или выполняет KPI.

Преимущественное право учитывать не надо, если сокращаемая должность единственная в организации или в данном отделе (См., например, Апелляционное определение Московского областного суда от 27.05.2015 г. по делу N 33-12565/2015).

**Уведомляем службу занятости** (*ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 "О занятости населения в Российской Федерации»*)

Срок:

- Единичные сокращение – за 2 месяца
- Массовые – за 3 месяца *В случае, если нет ни регионального, ни отраслевого соглашения работодателям можно руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 N 99*
- Форма: *см. Служба занятости*

**Уведомляем профсоюз** (если есть) (*ст.82 ТК РФ, п. 24 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2*)

**Учитываем мнение профсоюза** - ст. 373 ТК РФ

## Уведомляем работников за два месяца (ст. 180 ТК РФ)

### Уведомление:

- **Реквизиты** - название, адресат, номер, дата, обращение
- Сообщение о **сокращении** должности со ссылкой на приказ, Сообщение о том, что будут предложены **вакансии** (предложение вакансии или сообщение об отсутствии)
- Укажите, что у организации не имеется документов о том, что работник относится к защищенной категории
- Сообщение о том, что трудовой договор может быть расторгнут и **до окончания срока** уведомления
- **Информируем** о том, что можно обратиться в службу занятости, будет выплачено пособие, сохранится средний заработок до 2 месяцев, будет выплачена заработная плата и компенсация за отпуск.

## Уведомляем работников

- Сообщаем о необходимости **сокращения расходов**
- Подчеркиваем, что сокращение **не связано** с личностью и работой работника
- Подчеркиваем готовность компании **соблюдать** законодательство
- Знакомим с **процедурой** сокращения
- Предлагаем соглашение сторон и дополнительные возможности (если приемлемо)
- Предоставляем возможность проконсультироваться по телефону
- Предлагаем **расписаться** об ознакомлении с уведомлением
- Если отказывается – составляем акт
- Выражаем **готовность** отвечать на вопросы и **благодарим** за сотрудничество

## Предлагаем вакансии (ст. 81 ТК РФ)

- Предлагать **вакансии совместителей** при сокращении не нужно, поскольку не считаются вакантными (Апелляционное определение от 20.04.2017 по делу N 33-6875/2017)
- Предлагать **совмещаемые должности**, поскольку считаются вакантными (Апелляционное определение Иркутского областного суда от 19.10.2017 N 33-9608/2017)
- **Предлагать неполные ставки нужно** (Апелляционное определение от 16.08.2018 по делу N 33-14194/2018)
- Предложение всех вакантных должностей, в том числе и не соответствующих квалификации, не может рассматриваться как нарушение прав и несоблюдение порядка увольнения (Апелляционное определение от 28.02.2018 N 33-4714/2018 по делу N 2-5503/2018)

## Предлагаем вакансии (ст. 81 ТК РФ)

- Предлагать **вакансии совместителей** при сокращении не нужно, поскольку не считаются вакантными (Апелляционное определение от 20.04.2017 по делу N 33-6875/2017)
- Предлагать **совмещаемые должности**, поскольку считаются вакантными (Апелляционное определение Иркутского областного суда от 19.10.2017 N 33-9608/2017)
- **Предлагать неполные ставки нужно** (Апелляционное определение от 16.08.2018 по делу N 33-14194/2018)
- Предложение всех вакантных должностей, в том числе и не соответствующих квалификации, не может рассматриваться как нарушение прав и несоблюдение порядка увольнения (Апелляционное определение от 28.02.2018 N 33-4714/2018 по делу N 2-5503/2018)

## **Дальнейшие действия**

- выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ)
- выплатить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)
- выплатить средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- Не забыть! Исключаем из штатного расписания эту должность (Апелляционное определение от 04.12.2018 по делу N 33-11664/2018, Апелляционное определение от 24.07.2018 по делу N 33-12834/2018)
- А если заболел - принести ч.6 ст.81 ТК РФ п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2

*Увольнение при ликвидации организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ)*

*Отличия: Можно увольнять защищённых, не надо преимущественное право*