

---

Правоприменительная практика по делам о признании незаконным увольнения по сокращению численности/штата достаточно стабильна, а соответствующие нормы ТК РФ за последние 10 лет не изменялись. Почему же суды общей юрисдикции постоянно рассматривают такие споры и какие типичные ошибки допускают работодатели, проводя сокращения? Постараемся ответить на эти и другие вопросы «тонкого льда сокращения», основываясь на многолетнем практическом опыте представления интересов банков в судах по искам сокращенных работников<sup>1</sup>.

Марина АБРАМОВА, АБ «Андрей Городисский и партнеры», партнер, руководитель трудовой практики, адвокат

Кристина ТИМОШЕНКО, АБ «Андрей Городисский и партнеры», партнер, адвокат трудовой практики

## Увольнение по сокращению штата: что поможет банку-работодателю выиграть судебный спор?



Сама по себе процедура сокращения достаточно проста: работодатель принимает решение о сокращении, определяет подлежащих сокращению работников и уведомляет их о сокращении, а по истечении срока предупреждения увольняет работников с выплатой выходного пособия и сохранением заработной платы. Однако крупным работодателям, к которым относится банковский сектор, нужно учитывать объективную особенность: значительное, исчисляемое сотнями и тысячами, количество сотрудников и, как следствие, текучесть кадров, наличие нескольких штатных единиц на одной должности, распределение и делегирование полномочий, в том числе в сфере трудовых отношений.



### Подготовка к сокращению

В качестве подготовительных мероприятий, помимо традиционной рекомендации проанализировать штатное расписание, проверить соответствие названий должностей, структурных подразделений в тру-

---

<sup>1</sup> В частности, недавно адвокаты АБ «Андрей Городисский и партнеры» представляли интересы работодателя, крупного иностранного банка, в судах первой и апелляционной инстанций по искам сокращенных работников. Мосгорсуд согласился с решением районного суда, которым проведенное в банке сокращение признано законным.

---

## Увольнение по сокращению штата: что поможет банку-работодателю выиграть судебный спор?

---

довых договорах работников и в штатном расписании (как минимум в подразделениях, которых коснется сокращение), осуществить все запланированные кадровые перестановки и исключить из штатного расписания все вакансии, при подготовке к сокращению рекомендуется приостановить набор персонала, за исключением случаев, когда сокращение связано с закрытием имеющихся направлений бизнеса и открытием новых направлений, переводом части бизнеса в другую местность. Сокращение должно быть реальным, в том числе не может быть направлено на увольнение конкретных людей, а реальность сокращения работодатель может объективно подтвердить либо уменьшением общего количества работников, либо изменениями в деятельности, которые требуют провести сокращение.

Одновременно с принятием решения о сокращении должно быть утверждено новое штатное расписание, исключающее сокращаемые должности. При рассмотрении споров о сокращении суды в обязательном порядке запрашивают штатные расписания до проведения сокращения и после завершения процедуры сокращения, проверяя таким образом его реальность.

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.10.2016 № 33-39300/16: «...оценка экономической обоснованности сокращения численности или штата работников не входит в компетенцию суда и является вмешательством во внутренние дела организации, суд со своей стороны обязан проверить лишь реальность осуществляемого ответчиком сокращения...»

Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 09.07.2015 по делу № 33-2608/2015: «Работодатель обязан доказать факт сокращения штата, а не обоснованность управленческого решения».

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.12.2015 № 33-44259/15: «...из материалов дела видно, что подлежали сокращению численность и штат Головной организации ОАО Банк ВТБ, должность истца исключена из штатного расписания. При этом принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который в соответствии со ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1, 2 ст. 35 Конституции РФ в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность, принимает кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала)».

---

**Марина АБРАМОВА**  
**Кристина ТИМОШЕНКО**

---

Обычно принятие кадровых решений отнесено к компетенции руководителя, однако уставом банка этот вопрос может быть отнесен к компетенции правления либо совета директоров.

В одном из дел истцы среди прочего указали, что использование доверенностей для передачи другим работникам полномочий руководителя банка в сфере трудовых отношений незаконно. Суд признал такие доводы несостоятельными, указав, что «трудовое законодательство не содержит запрета на передачу полномочий по приему и увольнению другому лицу» (Апелляционное определение Мосгорсуда от 08.02.2017 по делу № 33-852/17). Однако нет сомнений, что:

- принятие решения о проведении мероприятий по сокращению неуполномоченным органом или лицом;

- неправильное оформление доверенности на лицо, непосредственно подписавшее приказ о сокращении, об утверждении нового штатного расписания, об увольнении, являются основанием для восстановления работника на работе.

Рекомендуем в решении о сокращении поручить отделу кадров:

- сформировать список работников, подлежащих сокращению;
- уведомить сокращаемых работников лично под роспись;
- известить органы занятости в установленные сроки.

Важно выделить работников, не подлежащих сокращению, к которым относятся:

- социально защищенные от сокращения работники (ч. 1 и 4 ст. 261 ТК РФ);

- члены избирательных комиссий, которые не подлежат увольнению в период избирательной кампании или проведения референдума (п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»).

В случае если в банке создан профсоюз или работник является членом профсоюза, работодателю при проведении сокращения также необходимо помнить о соблюдении норм ст. 82 ТК РФ об уведомлении профсоюза о сокращении и ст. 373–374 ТК РФ об учете при увольнении члена профсоюза мотивированного мнения или решения профсоюза.

### **Как оспорить довод работника о преимущественном праве на оставление на работе?**

Типичным аргументом сокращенного работника является ссылка на то, что при увольнении он/она имели преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ).

---

## Увольнение по сокращению штата: что поможет банку-работодателю выиграть судебный спор?

---

Оценку (сравнение) всех работников для реализации преимущественного права на оставление на работе в крупных организациях рекомендуется решать комиссионно. В состав комиссии, как правило, включаются работник(и) отдела кадров, юридического отдела, а также руководитель соответствующего подразделения.

В первую очередь работники, занимающие одинаковые должности, сравниваются по производительности труда и квалификации.

Определение Московского городского суда от 12.12.2016 № 33-48069/16: «Действующее трудовое законодательство не содержит... четких критериев определения уровня производительности труда и квалификации различных работников, поэтому при разрешении дел данной категории суду необходимо оценивать всю совокупность данных, характеризующих деловые качества работника, включая его профессиональное образование, опыт работы, наличие дополнительных квалификационных характеристик, объем выполняемой работы, качество труда, предшествующую оценку его труда работодателем, и принимать во внимание все иные обстоятельства, способные иметь практическое значение для разрешения конкретного трудового спора...»

Если равной производительностью и квалификацией обладают несколько работников, но штатных единиц по должности после сокращения остается меньше, работодатель продолжает отбор, руководствуясь уже вторичными критериями, перечисленными в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Необходимо также помнить, что помимо ч. 2 ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе установлено и рядом других федеральных законов<sup>1</sup>.

Результаты сравнения рекомендуется оформлять письменным документом (протоколом комиссии, служебной запиской, отчетом и т.п.), поскольку корректная и документированная фиксация результатов будет выступать в суде доказательством, что работодатель провел объективную оценку и сравнение работников.

---

<sup>1</sup> Пункт 7 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»; п. 10 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»; п. 1 ст. 1.1, п. 1 ст. 8, п. 6 ст. 9.1 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»; п. 5 ст. 35 Закона СССР от 31.05.1991 № 2213-1 «Об изобретениях в СССР»; ч. 6 ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»; ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

---

**Марина АБРАМОВА**  
**Кристина ТИМОШЕНКО**

---

Апелляционное определение Московского городского суда от 06.07.2016 № 33-26110/16: «Из протокола № 5 заседания Комиссии по трудовым спорам от 20 ноября 2015 г. следует, что утверждения гр-на П. о более высоких показателях производительности труда и квалификации не нашли своего подтверждения. При определении преимущественного права на оставление на работе комиссией проведен сравнительный анализ показателей эффективности работы подлежащих сокращению сотрудников. При оценке преимущественного права среди работников, занимающих должности, аналогичные должности истца, учтены все существенные обстоятельства, в результате чего комиссия пришла к выводу об отсутствии у гр-на П. преимуществ перед другими работниками».

Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 14.06.2016 по делу № 11-7903/2016: «В сводной таблице оценки квалификации работников, являющейся приложением к протоколу заседания Комиссии по определению преимущественного права на оставление на работе в связи с сокращением численности или штата работников... отражены показатели производительности труда, деловых качеств и образования работников в баллах, распределенные работодателем следующим образом: М. — 26 баллов, К. — 20 баллов, Ю. — 19 баллов, К. — 15 баллов».

### **Будет ли сокращение признано незаконным, если банк не уведомил или не вовремя уведомил службу занятости?**

После того как будет сформирован список работников, подлежащих сокращению, банку необходимо уведомить органы службы занятости не менее чем за два месяца до увольнения работников<sup>1</sup>. Если сокращение носит массовый характер, такое извещение должно быть произведено не менее чем за три месяца до увольнения работников. Критерии массового сокращения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. В частности, Московское трехстороннее соглашение на 2016–2018 гг.<sup>2</sup> в п. 2.20 устанавливает, что массовым считается:

— увольнение в течение 30 календарных дней более 25% от общей численности работников организации;

---

<sup>1</sup> Часть 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

<sup>2</sup> Московское трехстороннее соглашение на 2016–2018 гг. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

---

## Увольнение по сокращению штата: что поможет банку-работодателю выиграть судебный спор?

---

- сокращение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- сокращение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- сокращение 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Однако судебная практика показывает, что неизвещение органа службы занятости или нарушение срока извещения не является основанием для признания сокращения незаконным.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Новгородского областного суда от 09.12.2015 по делу № 33-2522/2015: «... само по себе несоблюдение ответчиком положений Закона РФ от 19.04.1991 № 1032 “О занятости населения в Российской Федерации” не влечет за собой нарушения прав и охраняемых законом интересов работника, в связи с чем подобное нарушение не может являться основанием для признания увольнения незаконным».

Апелляционное определение Московского городского суда от 14.01.2015 № 33-136/15: «Уведомление органа службы занятости населения является одной из форм содействия работодателей в обеспечении занятости населения, следовательно, неисполнение Закона в указанной части может повлечь негативные последствия только для работодателя.

Поэтому подобное нарушение не является основанием для признания увольнения незаконным».

Вместе с тем неисполнение работодателем данной обязанности рассматривается как административное правонарушение.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 28.04.2014 по делу № 33-7641/2014: «... непредставление информации, предусмотренной п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 “О занятости населения в Российской Федерации”, образует состав административного правонарушения (ст. 19.7 Кодекса РФ об административных правонарушениях), однако не может повлиять на законность или незаконность самого увольнения...»

### Оптимальный порядок уведомления работников

О предстоящем сокращении работодатель обязан уведомить каждого работника персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Идеальным способом извещения работника о сокращении является непосредственное вручение письменного уведомления, на втором



---

**Марина АБРАМОВА**  
**Кристина ТИМОШЕНКО**

---

экземпляре которого (экземпляре банка) работник ставит дату и подпись в подтверждение ознакомления с этим уведомлением.

Вручать уведомление о предстоящем сокращении рекомендуется в присутствии нескольких человек на случай, если работник откажется получить уведомление либо расписаться в получении, что на практике встречается довольно часто, и тогда работодателю необходимо сразу же составить соответствующий письменный акт. Если работник вообще отказывается взять уведомление и ознакомиться с ним, то уведомление зачитывается работнику, что непременно должно быть отражено в акте. Оригинал уведомления можно оставить работнику на его рабочем столе, также рекомендуется в тот же день направить работнику копию уведомления по корпоративной электронной почте.

Уведомление работников о предстоящем сокращении — обязательная процедура, несоблюдение которой является основанием для признания увольнения незаконным, и судебная практика по этому вопросу давно устоялась.

Как показывает наша практика, подписавшие акт лица обычно подлежат вызову и допросу судом в качестве свидетелей по делу, показания свидетелей являются для суда дополнительным и важным доказательством правомерности действий работодателя.

Если работодателю необходимо уведомить о сокращении работника, который отсутствует на работе по причине болезни либо находится в отпуске, такое уведомление допускается направить работнику по почте заказным ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении либо заказной телеграммой. При таком способе уведомления двухмесячный срок предупреждения о сокращении начнет исчисляться с даты непосредственного вручения работнику почтового отправления. В этой связи в тексте уведомления рекомендуется указать, что увольнение будет произведено по истечении двух месяцев с даты получения работником уведомления, не указывая конкретную дату увольнения.

На практике у работодателей иногда вызывает сложность определение даты увольнения. Поскольку несоблюдение двухмесячного срока предупреждения об увольнении даже на один день является основанием для признания процедуры сокращения несоблюденной и восстановления работника на работе, мы рекомендуем использовать подход «+1 день к сроку».

Например, если уведомление о предстоящем сокращении было вручено работнику 5 апреля 2017 г., то дату увольнения рекомендуется указать не ранее чем 6 июня 2017 г. При определении даты

---

## Увольнение по сокращению штата: что поможет банку-работодателю выиграть судебный спор?

---

увольнения необходимо помнить о правиле переноса дня увольнения, если он приходится на выходные или праздники: дата увольнения переносится на первый следующий за ними рабочий день.

В уведомлении, помимо непосредственного извещения работника о сокращении занимаемой им должности, чрезвычайно важно предложить работнику предоставить документы, свидетельствующие о наличии любых дополнительных квалификационных характеристик, информацию по которым он ранее не предоставлял работодателю (в отдел кадров банка).

Это могут быть документы, подтверждающие получение дополнительного образования, освоение новой профессии, прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, изучение или повышение уровня знания иностранного языка и т.д.

Если уведомление о сокращении содержит предложение предоставить дополнительные документы, но работник до увольнения этого не сделал, а в суде заявляет о наличии дополнительной квалификации, позволяющей занять вакантную должность, которая не была предложена работодателем, то суды квалифицируют такое поведение работника как злоупотребление правом. В таких случаях они указывают на то, что работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия недобросовестных действий работника.

Однако если после вручения уведомления выясняется, что у работника имеются препятствующие увольнению обстоятельства, что обсуждалось выше, то увольнение не производится.

### **Предложение вакансий**

Еще одним классическим аргументом работника в подтверждение незаконности сокращения является ссылка на то, что ему/ей не были предложены все имеющиеся у работодателя и подходящие работнику вакансии.

Применительно к банковской сфере исполнение работодателем этой обязанности осложняется, как мы уже говорили, высоким уровнем текучести кадров.

Статья 81 ТК РФ обязывает работодателя предлагать каждому сокращаемому работнику все вакантные должности, обязанности по которым работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. Такие должности могут быть как ниже-, так и вышестоящими по отношению к текущей должности работника, оплата по ним может быть как ниже, так и выше по сравнению с текущей должностью работника.



---

**Марина АБРАМОВА**  
**Кристина ТИМОШЕНКО**

---

Работодатель не обязан предлагать сокращаемым работникам вакансии ежедневно, ТК РФ вообще не предусматривает какой-либо периодичности в этом вопросе. В крупных организациях формирование списка вакансий с направлением предложений сокращаемым работникам обычно производится 2–4 раза в течение срока предупреждения.

Наша рекомендация: формируемый список вакансий должен включать наименование должности, подразделения, размер заработной платы, описание трудовой функции и требований к квалификации в соответствии с должностной инструкцией работника, ранее занимавшего вакантную должность. В список вакансий необходимо включать новые вакантные должности. Последнее предложение вакансий должно быть сделано по состоянию на дату увольнения.

Анализ списка вакансий необходимо проводить индивидуально по отношению к каждому сокращаемому работнику. При проведении такого анализа работодатель опирается в первую очередь на имеющиеся в его распоряжении документы работника, связанные с его образованием и опытом работы, сравнивает должностной функционал и квалификацию работника с должностным функционалом и квалификационными требованиями по вакантным должностям.

В результате работодатель должен выявить те должности, работу по которым сокращаемый работник может выполнять, и письменно предложить их работнику. Результат таких «аналитических изысканий» должен быть материализован, то есть оформлен в виде письменного документа: служебной записки, отчета и т.д. — с пониманием того, что при рассмотрении спора об увольнении данный документ должен быть представлен в суд в качестве доказательства.

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2017 по делу № 33-852/17: «Как следует из материалов дела, ответчик производил оценку квалификации (опыта работы, знаний, умений и навыков) каждого из истцов применительно ко всем вакантным должностям, возникшим в период уведомления о сокращении, с учетом опыта работы истцов у ответчика и представленных истцами ответчику документов и сведений, что подтверждается служебными записками/меморандумами от \_\_\_\_\_, ... в связи с чем доводы истцов о том, что им не были предложены все вакантные должности, которые они могли бы занять, судебная коллегия полагает несостоятельными».

Также в течение периода уведомления рекомендуем избегать переводов на другую должность работников, которых сокращение

---

## Увольнение по сокращению штата: что поможет банку-работодателю выиграть судебный спор?

---

не касается. Строго говоря, в такой ситуации первоначально возникает вакансия по должности, на которую планируется перевести работника, а затем вакантной становится должность, с которой работник был переведен, соответственно обе эти вакансии должны быть рассмотрены и предложены сокращаемым работникам, если являются для них подходящими.

И предложение вакансий, и отказ работника от них должны быть зафиксированы документально, аналогично ситуации с вручением уведомления о сокращении.

Еще один «тонкий момент», на который надо обратить внимание. Может возникнуть ситуация, когда на одну вакантную должность соглашаются несколько сокращаемых работников. В таком случае, на наш взгляд, применимы по аналогии нормы ст. 179 ТК РФ, когда работодатель самостоятельно осуществляет выбор в пользу работника с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Определение Московского городского суда от 12.12.2016 № 33-48069/16: «Трудовым законодательством не предусмотрена очередность предложения вакансий, и при назначении на вакантные должности трудовое законодательство не предусматривает исследования преимущественного права. Право выбора конкретного работника на замещение должности (право расстановки кадров) принадлежит администрации, суд не может входить в оценку правомерности действий администрации, которые могут совершаться только по ее усмотрению».

И в заключение напоминаем о необходимости ознакомить работника с приказом об увольнении и выдать ему трудовую книжку с корректной записью об основании увольнения в последний день работы, в противном случае увольнение считается несостоявшимся. Поскольку увольнение по сокращению является увольнением по инициативе работодателя, работник не может быть уволен в день, когда он находится на больничном либо в отпуске, соответственно при таких обстоятельствах дата увольнения переносится на первый рабочий день после его выхода на работу. Осуществление расчетов с работником не в день увольнения, а позднее, не является основанием для его восстановления на работе, но признается нарушением порядка и срока осуществления расчетов по заработной плате. Соответственно работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и в любом случае будет обязан произвести причитающиеся работнику выплаты с учетом пени, установленной ст. 236 ТК РФ. 