

Виктор Лойер

---

Не дай работодателю  
себя сократить



РУДОВАЯ  
КНИЖКА



Виктор Лойер

**Не дай работодателю  
себя сократить**

«ЛитРес: Самиздат»

2018

## **Лойер В. А.**

Не дай работодателю себя сократить / В. А. Лойер —  
«ЛитРес: Самиздат», 2018

Постоянно боитесь, что работодатель вручит вам уведомление о сокращении и укажет на дверь, и вы останетесь без средств к существованию? А вы уверены, что с вами можно поступать подобным образом? Согласно закону, некоторые работники имеют "иммунитет" от сокращения, и увольнять их по инициативе работодателя запрещено. А если кадровики допустят ошибки в документах, то всю процедуру сокращения и вовсе можно будет признать незаконной и восстановиться в былой должности. Из данной книги вы узнаете о своих правах, а также о том, на что нужно обращать внимание, чтобы получить шанс сохранить своё рабочее место!

# Содержание

Предисловие	5
Термины, определения и сокращения	7
Глава 1. Сокращение численности или штата работников	8
1.1. Законодательные основы	8
1.2. Требования к проводимому сокращению	9
1.2.1. Фиктивное сокращение	12
1.2.2. Несоблюдение запрета на сокращение и преимущественного права оставления на работе	15
Конец ознакомительного фрагмента.	19

## Предисловие

Уважаемые читатели!

После развала Советского союза страна стала жить по правилам капиталистического общества. Не будем сейчас вдаваться в философские размышления по поводу того хорош капитализм или плох. Как и везде, есть в нём что-то и позитивное, и одновременно ужасное.

Если подходить ближе к сути нашего повествования, то давайте ответим на вопрос, к чему стремятся собственники всевозможных организаций и предприятий, то бишь капиталисты? Правильно – к увеличению своих прибылей и уменьшению затрат.

Уменьшение затрат, к сожалению, чаще всего сводится к сокращению численности рабочего персонала. Зачастую это абсолютно бездумный и глупый способ минимизации издержек. Если сократить персонал, то на оставшуюся его часть вешать работу сокращённых специалистов можно только до определённого предела. Ресурс человеческих возможностей не безграничен.

Однако руководители предприятий и представители кадровых служб обычно думают иначе, считая сокращение персонала самым действенным способом сэкономить деньги фирмы.

Под сокращение попадают чаще всего люди, которые и без того не могут похвастаться высокой заработной платой. Вместо того, чтобы урезать многомиллионную зарплату директора или его замов, вероятнее всего сократят уборщицу, слесаря или подсобного рабочего. Ещё бы, ведь именно они со своей зарплатой в размере МРОТ составляют самую большую статью расходов на персонал. . . Было бы смешно, если бы не было так грустно.

Как бы то ни было, а вопросы сокращения всегда чрезвычайно больно воспринимаются работниками организаций. Страх быть сокращённым вообще постоянно висит над людьми, словно дамоклов меч.

Меч этот начинает особо активно раскачиваться в период так называемых «кризисов», которые возникают в нашей экономике с пугающей регулярностью. В такие периоды угроза быть сокращённым нависает чёрной тучей буквально над каждым работником того или иного предприятия.

Что и говорить, быть сокращённым – это жутко. Особенно, если у человека оформлена ипотека или он по уши завяз в кредитах, и если работа, с которой его сокращают, была для человека единственным источником дохода. Но разве это сильно волнует капиталистов? Сократить могут хоть кого, не взирая ни на былые заслуги, ни на семейное положение, ни на десятилетия честного труда.

Да, к сокращениям предприятия прибегают действительно очень часто. Цель ясна – любой ценой сократить издержки. Однако в яром стремлении сократить затраты на заработную плату работников, работодатель может перегнуть палку, осуществив сокращение не по закону.

Проведение сокращения – это процедура, которая строго регламентирована законодательными нормами, и работодатель сокращать всех подряд и в каком угодно порядке просто не имеет права.

В настоящей книге мы рассмотрим основные вопросы, связанные с сокращением персонала. Основной упор будет сделан на права работников, которыми они обладают по закону. Возможно, человека пытаются сократить, когда это сокращать вообще запрещено? Возможно, работника сокращают с грубыми нарушениями закона, не оформляют всех необходимых документов или не обращают внимания на нормативные сроки? К сожалению, это очень часто встречается в наших реалиях.

Но люди не должны слепо подписывать всё подряд, что подсовывает ему работодатель! Работник должен чётко знать и понимать, на что работодатель имеет право, а на что нет. Работник должен знать, какими правами он обладает, чтобы не выглядеть беспомощной овечкой при вызове на ковер к начальству!

Для тех, кто хочет знать свои права, для тех, кто не хочет потакать беспределу капиталистов, для тех, кто не хочет с покорной головой выполнять все, зачастую незаконные, указания больших начальников, желающих вас сократить, и тех, кто готов бороться за свои законные права – рекомендуем к прочтению данную книгу!

Сокращение – это всегда неприятная процедура. Проводить сокращение можно только в порядке, определённом законом, иначе, работник имеет полное право на защиту своих законных прав и интересов.

Вот о таких правах работников мы и поговорим в настоящей книге!

## Термины, определения и сокращения

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации.

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации.

Договор ГПХ – договор гражданско-правового характера.

ИП – индивидуальный предприниматель.

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации.

П. – пункт (статьи нормативного акта).

Пп. – подпункт (пункта статьи нормативного акта).

Ст. – статья (нормативного акта)

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации.

Ч. – часть (статьи нормативного акта).

HR (от англ. «Human Resource» – «человеческие ресурсы») – кадровая служба или иное аналогичное подразделение предприятия, занимающееся вопросами оформления работников.

# Глава 1. Сокращение численности или штата работников

## 1.1. Законодательные основы

Сокращение персонала по своей юридической природе относится к случаю прекращения трудового договора **по инициативе работодателя**.

Случаи прекращения трудового договора по инициативе работодателя перечислены в *ст.81 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)*.

*П.2 ч.1 ст.81 ТК РФ*, к одному из таких случаев относит как раз-таки сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Давайте сразу разберёмся с понятиями. Если внимательно прочесть формулировку закона, то можно заметить, что *ТК РФ* выделяет понятие «сокращение численности» и «сокращение штата».

**Сокращение численности** – это уменьшение количественного состава работников, работающих в одной должности. Например, на предприятии работает три менеджера по продажам, и под сокращение численности попадает один из них.

**Сокращение штата** – это уже не сокращение численности, а сокращение должностей предприятия. Должности определяются в соответствии с принятым на предприятии (или у индивидуального предпринимателя) штатным расписанием. В данном случае, сокращение происходит путём исключения из штатного расписания отдельных подразделений или должностей. Например, под сокращение может попасть вся бухгалтерия в полном составе, если работодатель решит вывести бухгалтерскую деятельность на аутсорсинг.

Если при сокращении численности сокращаются отдельные работники, то при сокращении штата могут сокращаться целые подразделения, со всеми работающими в них работниками.

Несмотря на то, что *Трудовой кодекс РФ* предусматривает одинаковый объём гарантий и компенсаций работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности и штата, в случае **сокращения численности** кто-то из сокращаемых работников имеет возможность воспользоваться **преимущественным правом** на оставление на работе. Об этом более подробно поговорим далее.

Сокращения штата – это более неблагоприятное для работников явление. Если при сокращении численности работник хотя бы имеет шанс остаться в собственном же отделе, то при сокращении штата может не остаться уже самого отдела.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (*Определение Конституционного суда РФ от 15.07.2008 №413-О-О, Определение Конституционного суда РФ от 22.12.2015 №2768-О*). Т.е. работодатель не обязан никому пояснять, почему именно он затеял сокращение.

При этом осуществить такое сокращение работодатель имеет право только в строгом соответствии с установленной законом процедурой. Чтобы работник в любой момент не оказался на улице, закон предусматривает для него определённые гарантии, которые работодатель не может не соблюдать. Если он их по тем или иным причинам всё-таки не соблюдает, работник имеет возможность отстоять свои законные права и интересы в суде.

## 1.2. Требования к проводимому сокращению

Не любое сокращение работника под предлогом сокращения численности или штата будет являться правомерным. Для того чтобы сокращение являлось правомерным, необходимо, чтобы работодатель соблюдал обязательные законодательные требования.

Любое сокращение должно отвечать следующим условиям:

### 1) В организации фактически должно быть произведено сокращение численности или штата работников.

Например, если под предлогом сокращения численности штата были сокращены работники какого-то отдела, но исключения такого отдела из штатного расписания не произошло, а вместо этого в отдел были набраны родственники директора, то такое сокращение не будет являться правомерным и сокращённые работники имеют право на восстановление на своих должностях с компенсацией вынужденного прогула. Это так называемое **фиктивное сокращение**, которое противоречит самой природе сокращения.

### 2) Должно быть соблюдено преимущественное право работников на оставление на работе, а также запрет на сокращение некоторых категорий работников.

В соответствии со *ст.179 ТК РФ*, при сокращении численности работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме того, в соответствии со *ст.261 ТК РФ*, вообще не допускается сокращение беременной женщины, женщины, имеющей ребёнка до 3-х лет, одинокой матери и некоторых других социально незащищённых категорий граждан. Более подробно об этом будет сказано далее.

Если уровень квалификации работников одинаков и, если среди сокращаемых лиц нет беременных женщин, предпочтение отдаётся лицам, указанным в *ч.2 ст.179 ТК РФ*.

В соответствии с данной нормой, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме того, в соответствии с *п.6 ст.10 Федерального закона от 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»* (далее – **ФЗ «О статусе военнослужащих»**) супруги военнослужащих имеют преимущественное право на оставление на работе в государственных организациях и воинских частях при сокращении численности или штата работников. Преимущественное право, в соответствии с *п.5 ст.23 ФЗ «О статусе военнослужащих»* имеют также военнослужащие, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы.

**3) Должны быть исполнены обязанности по предложению работнику вакантных должностей.**

В соответствии с *ч.3 ст.81 ТК РФ, ч.1 ст.181 ТК РФ* при сокращении численности или штата, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа, которую работник **может выполнять с учётом его состояния здоровья**. Это может быть как вакантная должность, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. Работодатель обязан предлагать работнику **все** отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

**4) Должно быть произведено письменное предупреждение работника об увольнении не позднее, чем за два месяца.**

В соответствии с *ч.2 ст.180 ТК РФ*, работник не менее, чем за два месяца до увольнения по сокращению должен быть уведомлен об этом. Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора. Предусмотренный законом двухмесячный срок даёт работнику время на поиск новой работы.

**5) Должно быть произведено уведомление профсоюза о планируемом сокращении, а также получено мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации о решении работодателя уволить работника, являющегося членом профсоюза.**

В соответствии с *ч.1 ст.81 ТК РФ*, при принятии решения о сокращении численности или штата работников, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до увольнения работников.

А в соответствии с *ч.1 ст.373 ТК РФ*, если сокращаемый работник является членом профсоюза, работодатель обязан направить в профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**6) Должно быть произведено уведомление органов службы занятости.**

В соответствии с *п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1)*, 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.

**7) Должен быть соблюден запрет на проведение сокращения в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в отпуске.**

В соответствии с *ч.6 ст.81 ТК РФ*, не допускается увольнение работника по сокращению в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

**8) Работнику должны быть произведены все выплаты, положенные ему в связи с сокращением.**

В случае, если работодателем были допущены нарушения данных требований, то работник может воспользоваться правом на обращения в суд в целях защиты своих нару-

шенных прав. В случае, если нарушения, которые допустил работодатель, будут в суде доказаны, то работник получит право:

– на выплату среднего заработка за период вынужденного прогула (*ст.ст.139, 234, 394 ТК РФ*);

– на выплату компенсации за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если это требование было заявлено работником (*абз.4 ст.121, ч.1 ст.127 ТК РФ*);

На каждый полный календарный месяц вынужденного прогула приходится **2,33 дня** отпуска (*Письма Роструда от 26.07.2006 №1133-6, от 23.06.2006 №944-6*);

– на выплату компенсации морального вреда, если это требование было заявлено работником (*ст.237 ТК РФ*);

– на возмещение судебных издержек работника, включая расходы на представителя в суде, если это требование было заявлено работником (*ст.ст.94, 98, 99, 100 ГПК РФ*);

– на восстановление на работе, если работник заявлял такое требование (*ст.394 ТК РФ, ст.211 ГПК РФ*).

Теперь рассмотрим каждый из возможных вариантов нарушений закона более подробно. Чтобы суметь защитить свои права важна каждая мелочь.

## 1.2.1. Фиктивное сокращение

Увольнение по *п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ*, не всегда проводится для целей сокращения общего количества работников. Зачастую под видом сокращения работодатель пытается просто избавиться от «неугодных» работников, а иногда и вообще для целей продвижения «блатных» кандидатов.

Что в таком случае предпринять сокращаемому работнику? Если работодатель действительно «нахимичил», то работник может обратиться за защитой своих прав в суд. Главное в этом случае доказать, что сокращение **на самом деле было фиктивным**.

Факт фиктивности может быть доказан путём представления суду (истребования судом у работодателя) штатного расписания **до процедуры** сокращения и **после его завершения** (после сокращения должно действовать новое утвержденное приказом штатное расписание). Если никаких видимых изменений в штатном расписании не произошло, а работник фактически сокращён, то у суда сразу возникнет к работодателю очень много неудобных для него вопросов.

Если вам вручили уведомление о сокращении, то вы можете воспользоваться ещё одним способом доказать, что вас не сокращают, а наглым образом от вас избавляются. Посмотрите на сайтах поиска работы (например, hh.ru, superjob.ru и других). Если работодатель, сокращая вас, уже подыскивает на ваше место нового кандидата, то это для суда будет являться ещё одним косвенным доказательством того, что работодатель проводит фиктивное сокращение. Распечатка с данного сайта с обязательным указанием даты распечатки, будет дополнительным козырем в вашем рукаве.

Ещё раз подчеркнём, что работодатель не обязан доказывать обоснованность сокращения – это его собственная прерогатива, но проводить под видом сокращения иные манипуляции с работниками, которые сокращением не являются, работодатель права не имеет.

Если сокращение стало причиной спора, в котором работник ссылается на отсутствие фактического сокращения, то его разрешение будет зависеть от доказанности определённых обстоятельств. В зависимости от ситуации к таким обстоятельствам могут быть отнесены: исключение должности работника из штатного расписания, факт проведения мероприятий по сокращению на момент увольнения работника, отсутствие потребности в работе того или иного рода либо объёма, отсутствие в штате новых должностей с обязанностями, аналогичными обязанностям по сокращённой должности и иные обстоятельства.

Какими могут быть типичные ситуации нарушений в данном случае?

**1) В штатное расписание включена новая должность, обязанности по которой совпадают с обязанностями по сокращённой должности.**

Должность, на которой трудился работник, сокращена, но вместо неё в штатное расписание внесена другая, обязанности по которой аналогичны обязанностям по исключаемой должности. Например, была сокращена должность старшего слесаря, а создана должность главного слесаря. Старший слесарь Иванов И.И. был сокращён, а на должность главного слесаря нанят Петров И.Д.

В данном случае у работодателя отсутствовали основания для увольнения работника по *п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ*, т.к. фактического сокращения штата не произошло. Замена слесарей, даже если названия их должностей немного изменятся, нельзя назвать сокращением.

Незаконно сокращённый Иванов И.И. может обратиться в суд и у него будут высокие шансы на победу. Это подтверждается уже имеющейся судебной практикой (*Апелляционное*

*определение Новосибирского областного суда от 05.05.2015 по делу №33-3752/2015, Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 20.11.2013 по делу №33-3657, Апелляционное определение Ростовского областного суда от 25.10.2012 по делу №33-11584, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.05.2012 по делу №11-7007).*

При этом не будет иметь никакого значения, если вместо одной должности будет создаваться две с распределением обязанностей по сокращаемой должности между ними. Это уже не просто не сокращение, а увеличение штата.

Ещё раз обращаем внимание, что если фактического сокращения общего количества работников не происходит, то сокращением такие решения признать нельзя. Под видом сокращения работодатель проводит какие-то иные перестановки, жертвой которой становятся сокращаемые!

В такой ситуации работник обязательно должен обращаться в суд за защитой своих прав!

Иногда более ушлые работодатели, желая скрыть фиктивное сокращение должности, идут на хитрость и вместо сокращаемой должности создают новую, но с увеличенным объёмом функций или с видоизменённым набором трудовых обязанностей.

Этот номер тоже не пройдёт! Если у работодателя сохраняется потребность в том объёме работ, которые выполнялись сокращённым работником, но с необходимостью расширения должностных обязанностей, то это нельзя признать сокращением численности или штата. Это должно быть либо изменение трудового договора с работником, либо изменение его должностной инструкции. Основания для увольнения по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ у работодателя точно отсутствуют. Это также подтверждается судебной практикой (*Апелляционное определение Омского областного суда от 07.05.2014 по делу №33-2490/2014, Кассационное определение Новосибирского областного суда от 19.10.2010 по делу №33-6189-2010*).

Исходя из имеющейся практики, если аналогичная должность появилась в штатном расписании **в течение 6 месяцев** после вашего сокращения, то такое сокращение можно назвать фиктивным. Если позже, то тут уже действительно, могли быть объективные причины.

## **2) Произведено сокращение численности или штата, но для исполнения обязанностей сокращённого работника организацией был заключён договор гражданско-правового характера.**

Заключение договора гражданско-правового характера (ГПХ) вместо трудового сулит работодателю определённые выгоды. За работника по договору ГПХ не нужно уплачивать страховые взносы по временной нетрудоспособности и материнству, отпуск таким исполнителям также не предусмотрен.

Таким образом, экономический эффект от сокращения должности и заключение для оказания услуг договора ГПХ для работодателя очевиден. В данном случае нельзя говорить, что сокращение проведено фиктивно. Кроме того, принятие решения о сокращении численности или штата работников является правом работодателя, который обязан соблюдать установленный порядок увольнения, но не должен обосновывать исключение из штатного расписания какой-либо должности. Заключение гражданско-правового договора для выполнения обязанностей уволенного работника само по себе не свидетельствует о фиктивности сокращения. Данный вывод подтверждается судебной практикой (*Определение Московского городского суда от 07.03.2013 №42/2-1522/13*).

Но при этом в данном вопросе есть одно большое «НО»! Заключить договор ГПХ можно **только для выполнения определённых работ и услуг в заранее оговоренные договором сроки**. Заключать договор ГПХ, который будет регулировать фактические тру-

довые отношения, в соответствии с *ч.2 ст.15 ТК РФ запрещено*. За это для работодателя установлена административная ответственность по *ч.3 ст.5.27 КоАП РФ*.

Вот именно в таком случае, если будет установлено, что работодателем вместо трудового договора сокращённого работника был заключён договор ГПХ, фактически регулирующий трудовые отношения, сокращение такого работника может быть признано фиктивным. Кроме позитивных правовых последствий, которые будут из этого вытекать для работника, работодатель будет ещё и привлечён к административной ответственности.

### **3) Сокращённая должность исключена из штатного расписания уже после сокращения самого работника.**

Бывает, что и этим грешат нерадивые работодатели. То ли от забывчивости, то ли от незнания, но фактическое исключение должности из штатного расписания может производиться уже после того, как работник был уволен по сокращению. За это работодателя можно наказать.

Если исключение сокращаемой должности из штатного расписания происходит после увольнения работника, это свидетельствует о нарушении процедуры расторжения трудового договора по *п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ*. Данный вывод подтверждается судебной практикой (*Апелляционное определение Московского областного суда от 26.02.2014 по делу №33-2832/14, Апелляционное определение Липецкого областного суда от 17.12.2012 по делу №33-3036/2012*).

Внесение изменений производится на основании приказа работодателя. Если дата такого приказа будет более поздней, нежели увольнение сокращаемого работника, то это будет свидетельствовать о нарушении закона.

### **4) Сокращение работника при реорганизации, если в штатном расписании организации, образованной в результате реорганизации, сохранена должность, которую работник занимал до реорганизации.**

В соответствии с *ч.5 ст.75 ТК РФ*, реорганизация организации-работодателя не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. Если в организации, образованной в результате реорганизации, должность работника сохранена, никаких оснований для увольнения по сокращению штата нет. Данный вывод подтверждается судебной практикой (*Определение Верховного Суда РФ от 22.08.2008 №11-В08-16*).

## 1.2.2. Несоблюдение запрета на сокращение и преимущественного права оставления на работе

### *Запрет на сокращение*

*Трудовым кодексом РФ* предусмотрены некоторые категории работников, которые имеют «иммунитет» от сокращения.

*Ч.1 ст.261 ТК РФ* установлен прямой запрет на сокращение беременной женщины.

*Ч.4 ст.261 ТК РФ* также устанавливается прямой запрет сокращать некоторые категории работников, которые, по мнению законодателя, являются социально незащищёнными. Среди таких лиц, которых нельзя сокращать, следующие категории работников:

- женщины, имеющие ребёнка в возрасте до трёх лет;
- одинокие матери, которые воспитывают ребёнка в возрасте до 14 лет;
- лица, воспитывающие детей до 14 лет без матери;
- родители – единственные кормильцы ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- родители – единственные кормильцы ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних (до 14 лет) детей (если другой родитель не состоит в трудовых отношениях).

Заметим, что под «**родителями**» понимается не только мать, но и отец. Мужчины также попадают под государственные гарантии от сокращения.

*Ст.269 ТК РФ* также устанавливает запрет на увольнение работников в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Запреты вполне логичные и правильные, но их применение зачастую затрудняется. Рассмотрим типовые случаи, где работодатели пытаются «подложить свинью», а также случаи, когда применение данных норм затрудняется по объективным причинам.

#### **1) Сокращаемая беременная женщина не сообщила о своей беременности работодателю.**

И вот действительно! В чём виноват работодатель, если он не знал и не мог знать о том, что женщина беременна! Ведь на первых месяцах беременности никаких явных внешних признаков этого не прослеживается.

Ответ на этот вопрос даёт *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»* (далее – *Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 №1*). Данное Постановление обобщает существующую судебную практику, и даёт судам рекомендации в целях обеспечения единства практики применения судами законодательства.

В соответствии с *п.25 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 №1*, учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о её беременности **не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.**

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде её иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Таким образом, Пленум не ставит запрет на сокращение в зависимости от того, знал или не знал о беременности работодатель. Ровно также, как не имеет и значение сохранение

беременности при восстановлении на работе. Сокращение беременной женщины в любом случае будет неправомерным!

Гарантии, закреплённые в *ст.261 ТК РФ*, законодатель связывает с состоянием беременности женщины **именно в момент увольнения** (день выдачи трудовой книжки на руки, по истечению 2-х месяцев с момента вручения уведомления о сокращении). Таким образом, если беременность наступила даже после вручения женщине уведомления о сокращении, то сократить её будет нельзя.

## **2) Сокращение беременной работницы при её согласии.**

Работодатель **не вправе ни при каких обстоятельствах** сократить должность или штатную единицу, которую занимает беременная работница. *ТК РФ* не содержит никаких специальных норм, которые предусматривали бы сокращение беременной женщины при получении её согласия на это. Следовательно, такое действие работодателя будет незаконным в любом случае.

Если вдруг работодатель пытается уговорить работницу на подобное сокращение, в надежде на то, что она не обратится в суд, то это будет являться обыкновенным и примитивным «разводом» такой женщины.

Сокращение беременной женщины, подчеркнём ещё раз, незаконно в любом случае, и не зависит от согласия или несогласия с этим женщины.

Следует учитывать, что за увольнение беременной женщины без достаточных оснований работодатель может быть привлечён к административной (*ст.5.27 КоАП РФ*) или даже уголовной (*ст.145 УК РФ*) ответственности.

## **3) Сокращается женщина, воспитывающая ребёнка до 14 лет без мужа.**

Ещё один случай, когда работодатель не имеет никакого права размахивать «шашкой сокращения» над головой работника.

Учитывая, что в *ч.4 ст.261 ТК РФ* установлен прямой **запрет на сокращение одиноких матерей**, работодатель не имеет право фривольно толковать термин «одиночества» матери. Чтобы умерить буйную фантазию работодателей в *п.28 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 №1* содержится пояснение, кто же относится к одиноким матерям.

Пленум к одиноким матерям относит женщин, являющихся единственным лицом, **фактически осуществляющим родительские обязанности** по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающих их без отца. Частными случаями отсутствия отца может быть его смерть, лишение или ограничение родительских прав, признание его безвестно отсутствующим, недееспособным или ограниченно дееспособным, в случаях, когда он по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребёнка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, а также в иных ситуациях. Указанная гарантия распространяется, в том числе и на лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу.

Как видим, Пленум не ставит каких-то жестких критериев одиночества, указывая, что для подтверждения данного признака достаточно осуществления женщиной фактических родительских обязанностей без участия или при минимальном участии отца. Разведённые женщины, которые в одиночку воспитывают детей, даже при условии получения от отца ребёнка алиментов, вполне подходят под критерии, определённые Пленумом.

Поэтому, сокращение женщины, под тем предлогом того, что отец ребёнка жив, дееспособен и платит алименты, само по себе не может быть признано правомерным.

Работнице вполне достаточно доказать, что она фактически осуществляет родительские обязанности без участия отца или отчима.

#### **4) Сокращается единственный кормилец ребёнка-инвалида до 18 лет.**

Этот запрет безусловно распространяется на все случаи, когда второй супруг не работает, а работник является единственным кормильцем ребёнка. Отметим, что работодатель в аналогичной ситуации не может сократить не только родителя ребёнка, но и усыновителя, опекуна (попечителя).

Данный вывод подтверждается также и судебной практикой (*Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.01.2016 по делу №33-623/2016*).

#### ***Преимущественное право на оставление на работе***

Кроме запрета на сокращение некоторых категорий работников, в *ТК РФ* содержатся также нормы, предусматривающие **преимущественное право** некоторых категорий работников на сохранение рабочего места.

В соответствии со *ст. 179 ТК РФ*, в качестве критерия отбора для оставления на работе при сокращении численности законодатель устанавливает **более высокую производительность труда работника и квалификацию**.

При равной производительности труда и квалификации юридическое значение приобретают иные обстоятельства. В соответствии с данной нормой, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Очень важно при этом отметить, что преимущественное право возникает в отношении других работников, занимающих **такую же должность**, т.е. может возникать только в том случае, если кто-то из работников на аналогичной должности будет продолжать у работодателя трудиться. Если сокращается штат, например, полностью сокращается какой-либо отдел, то преимущественного права здесь уже не возникает, т.к. аналогичных сокращаемым должностей в организации просто не остаётся. А вот если сокращается один из ведущих специалистов отдела закупок, коих в отделе пять человек, то здесь уместно говорить о возникновении преимущественного права.

При применении данных норм работодателями также довольно часто допускаются нарушения, которыми может воспользоваться работник.

Рассмотрим такие типовые случаи.

#### **1) Сокращен работник, обладающий более высокой производительностью труда и квалификацией.**

Чем не ситуация? Сокращается опытный и грамотный работник, а работать остаётся не слишком умный «блатной», какой-нибудь троюродный брат руководителя организации

или сестра любовницы финансового директора. Как доказать, что сокращение произведено с нарушением закона?

Ни *ТК РФ*, ни иные нормативные акты не содержат критериев «более высокой производительности труда и квалификации». Они выработаны практикой, в т.ч. судебной. В качестве доказательства более высокой производительности труда, могут учитываться такие показатели, как выполнение большего объёма работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, отсутствие ошибок при выполнении работы, получение работником премий за высокие показатели в работе и других поощрений.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.