

**Важное разъяснение сделала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации, когда пересмотрела итоги спора между работником и работодателем, по вопросу увольнения в связи с сокращением штатов**

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 ст. 81 и ст. 180 Трудового кодекса и не соответствующим закону (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 сентября 2020 г. № 53-КГ20-4-К8).

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 СТ. 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников).**

Отметим, что Конституционный Суд РФ также неоднократно указывал на наличие у работодателя обязанности предложить сокращаемому работнику

одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении все имеющиеся у него вакансии, что явно не предполагает возможность временно «утаить» от одних работников какие-либо вакансии, предложив их другим.

А вот мысль о том, что при определении работника, подлежащего переводу, из числа нескольких согласившихся нужно учитывать преимущественное право на оставление на работе, до этого не была широко представлена в судебной практике. Наоборот, большинство судов указывали, что учитывать такое право работодатель должен лишь при решении вопроса о том, чьи штатные единицы подлежат сокращению, но не о том, кого перевести на имеющуюся вакансию (например, определения Московского горсуда от 23 июня 2015 г. № 4Г-6577/15, Верховного Суда Республики Башкортостан от 17 апреля 2014 г. № 33-5335/2014, Свердловского облсуда от 8 апреля 2015 г. № 33-4742/2015, Костромского облсуда от 25 июня 2014 г. № 33-973, Кемеровского облсуда от 23 апреля 2015 г. № 33-4083/2015, Смоленского облсуда от 21 апреля 2015 г. № 33-1323/2015).