



**Т. Кунах,**

юрист, адвокат АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры».

По всем вопросам и консультациям обращаться: [tatiana\\_kunah@epam.ru](mailto:tatiana_kunah@epam.ru)

Комментарий к статье А. Н. Герасимова

### **«РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ» (ТРУДОВОЕ ПРАВО, №5 2012)**

АДВОКАТСКОЕ БЮРО  
ЕГОРОВ  
ПУГИНСКИЙ  
АФАНАСЬЕВ  
И ПАРТНЕРЫ

...Когда сокращению подлежат все одинаковые должности либо единственная в штатном расписании должность, как правило, работниками оспаривается порядок осуществления увольнения по сокращению штата в части соблюдения сроков уведомления и предложения вакантных должностей. Тогда работодателю необходимо только подтвердить осуществление указанных действий и фактическое сокращение штата организации.

Обычно в качестве таких доказательств судами рассматриваются: уведомление о предстоящем увольнении с отметкой работника о получении не ранее чем за 2 месяца до увольнения; письменный отказ работника от предложенных вакансий либо доказательства отсутствия вакансий в данной местности (копия штатного расписания за оспариваемый период); должностные инструкции и иные документы, содержащие квалификационные требования для занятия вакантных должностей (работ) в случаях, когда квалификация работника не соответствует установленным для данных должностей (работ) требованиям, либо иные доказательства отсутствия у работника реальной возможности выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы<sup>1</sup>; подтверждение направления с отметкой о получении запроса в профсоюзную организацию (при наличии таковой) о возможности увольнения работника. В качестве косвенного подтверждения фактического осуществления мероприятий по сокращению штата может быть представлена

<sup>1</sup> Пункт 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

копия сообщения в Службу занятости о предстоящем высвобождении работников с доказательствами отправки, но отсутствие такого направления не является основанием для признания увольнения незаконным<sup>2</sup>.

Когда осуществляется сокращение численности работников, занимающих одноименные должности, часто возникают споры о наличии/отсутствии у конкретных работников преимущественного права на оставление их на работе. Определение и выбор работников, которые подлежат оставлению на работе, является самой чувствительной, кропотливой и трудоемкой частью мероприятий по сокращению штата или численности работников.

О категориях работников, которые вообще не могут быть уволены по сокращению штата, мы говорили выше.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст. 179 ТК РФ).

Квалификация работников определяется на основании документов о результатах прохождения работниками аттестации; об образовании, в том числе по смежным с основной специальностям; о повышении квалификации; о продолжительности и масштабе опыта работы, в том числе степени ответственности, количестве освоенных операций (работ, направлений деятельности) и т. п. Полагаем, показателем уровня квалификации работника могут служить также приказы о наложении дисциплинарных взысканий за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей либо о поощрении, а также соответствующие записи в трудовой книжке работника...

**Полный текст комментария читайте**

**на нашем сайте по адресу**

**<http://www.top-personal.ru/newsissue.html?24980>**

<sup>2</sup> Определение Московского городского суда от 26.01.2012 г. № 33-2127.