



Гайд

Массовые увольнения – правовые аспекты: что важно знать?

Февраль 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

- 4 НОВЕЙШИЕ И НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ (ПРИНЯТ 30.12.2001 Г.) И АКТЫ ВЫСШИХ СУДОВ О ЕГО ТОЛКОВАНИИ
- 6 КОГО СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА СЧИТАЕТ РАБОТНИКОМ И ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО
- 7 ОБЩИЕ ПРАВИЛА МАССОВЫХ УВОЛЬНЕНИЙ
- 9 УВОЛЬНЕНИЕ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ (П. 1 Ч. 1 СТ.81 ТК РФ)
- 12 УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ (П. 2 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ)
- 14 УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ УСЛОВИЙ ТРУДА
- 15 УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ СО СМЕНОЙ СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА И РЕОРГАНИЗАЦИЕЙ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

В последние два десятилетия в России не было массовых увольнений в масштабе макроэкономики либо отдельных отраслей. Банкротства организаций наступали не одновременно – например, в банковском секторе отзыв лицензий имел значительную протяженность во времени. Периоды кризиса, такие как кризис 2008 – 2009 годов, ковидный локдаун, резкий санкционный удар 2022 года многие компании постарались пережить без массовых увольнений, прибегая к переводу сотрудников на частичную занятость, иным мерам, но сохраняя основной штат. Сейчас ситуация существенно меняется: с разных сторон поступают сигналы о возможном закрытии производства, либо о значительном сокращении штата работников, либо об увольнениях по соглашению сторон для оптимизации. Как в такой ситуации грамотно действовать работодателю и какие гарантии имеет работник?



ОЛЬГА ПЛЕШАНОВА

Руководитель
аналитической службы

o.pleshanova@infralex.ru



ЮЛИЯ ЗАСКАЛЬЧЕНКО

Советник

y.zaskalchenko@infralex.ru

■ инфралекс

НОВЕЙШИЕ И НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ (ПРИНЯТ 30.12.2001 Г.) И АКТЫ ВЫСШИХ СУДОВ О ЕГО ТОЛКОВАНИИ

ПОСЛЕДНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ (ТК РФ):

- Федеральный закон от 26.12.2024 № 498-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» - лизинг персонала (действие – с 1 января 2025 года); уточнение статуса лиц, проходящих военную службу (действие – с 1 марта 2025 года).

- Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ - «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (о трудовых правах мобилизованных на военную службу).

- Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации».

ПОСТАНОВЛЕНИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ (КС РФ):

- от 22.11.2024 № 54-П по жалобе В.В. Сергеева, проверка ч. 2 и 3 ст. 318 ТК РФ (выплата среднего месячного заработка в период трудоустройства лицам, имеющим работу по совместительству);

- от 27.04.2024 № 22-П по жалобе М.Х. Абдуллоева, проверка ч. 1 – 4 ст. 74 и п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (изменения условий труда) и от 20.01.2022 № 3-П по жалобе А.А. Пешкова по поводу тех же норм ТК РФ;

- от 13.07.2023 № 40-П по жалобе Н.Ф. Нестеренко, проверка ч. 8 ст. 178 ТК РФ (выплата работнику компенсации при увольнении по соглашению сторон);

- от 25.10.2018 № 38-П по жалобам М.В. Данилова, К.В. Кондакова и др., проверка ч. 1 ст. 127 и ч. 1 ст. 392 ТК РФ (выплата компенсации за все неиспользованные отпуска независимо от давности периодов их предоставления).

ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДА РФ (ВС РФ)

Постановление Пленума ВС РФ:

- от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;

- от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»;

- от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Иные документы ВС РФ:

- Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с заключением трудового договора (утв. Президиумом ВС РФ 27.04.2022) (далее – Обзор практики ВС РФ 2022 года);

- Обзор судебной практики ВС РФ № 2 (2019) (утв. Президиумом ВС РФ 17.07.2019) – восстановление срока для обращения в суд при оспаривании увольнения;

- Определение ВС РФ от 03.02.2025 № 309-ЭС24-20306 (последствия привлечения к работе самозанятых);

- Определение ВС РФ от 21.12.2020 № 305-ЭС17-9623 (7) (зарплата работника в период до и после возбуждения дела о банкротстве организации);

- Определение ВС РФ от 13.04.2020 № 9-КГ20-1 (наличие трудовых отношений в отсутствие письменного трудового договора);

- Определение ВС РФ от 08.11.2021 № 18-КГ21-100-К4 (переквалификация договора возмездного оказания услуг в трудовой договор).

КОГО СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА СЧИТАЕТ РАБОТНИКОМ И ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО

Для работодателя – риск признания работниками либо работодателями, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, большего числа лиц, чем оформлено в соответствии с документами. Влияет на порядок увольнения, расчет компенсационных выплат, отчисления в социальные фонды.

Для работника – повышение уровня защиты. Во многих случаях суд допускает квалификацию отношений в пользу работника и применение гарантий, предусмотренных ТК РФ, в том числе при увольнении.

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ МОГУТ БЫТЬ:

- на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- срочные (ст. 59 ТК РФ).

Наличие трудового договора может признать суд при квалификации фактических трудовых отношений (при отсутствии надлежащего оформления, при оформлении договорами гражданско-правового характера), ст. 19.1 ТК РФ. Пример – Определение ВС РФ от 03.02.2025 № 309-ЭС24-20306 по делу о налоговых последствиях привлечения к работе самозанятых граждан.

РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С КВАЛИФИКАЦИЕЙ ДОГОВОРА СУДОМ:

Договоры на неопределенный срок – проблемы могут быть связаны с испытательным сроком (п. 9, 10 Обзора практики ВС РФ 2022 г. – суд может не признать установление испытательного срока). В ряде случаев (в частности, для беременных) испытательный срок прямо запрещен ст. 70 ТК РФ, включение такого условия в трудовой договор не позволяет расторгнуть его по результатам испытания (п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1).

Срочные трудовые договоры, заключенные с нарушением ст. 58 и 59 ТК РФ, могут быть переквалифицированы судом в трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок (п. 11 – 14 Обзора практики ВС РФ 2022 г.).

При отсутствии письменного договора суд может признать трудовой договор заключенным, оценив фактические отношения сторон. Суд принимает любые доказательства. Бремя опровержения наличия трудовых отношений лежит на работодателе, допускается компенсация морального вреда в пользу работника (п. 15 – 17, 19 Обзора практики ВС РФ 2022 г.).

Договоры гражданско-правового характера не могут прикрывать фактические трудовые отношения (ч. 2 ст. 15, ст. 19.1 ТК РФ), суд может применить к отношениям нормы трудового законодательства, сомнения толкуются в пользу работника (п. 18 Обзора практики ВС

РФ, п. 24 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15).

Работники, имевшие фактические трудовые отношения, для получения гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращения штата, могут требовать в суде признания факта трудовых отношений.

Спор по иску об установлении факта трудовых отношений считается трудовым спором, истец освобождается от оплаты судебных расходов вне зависимости от результатов рассмотрения дела судом (п. 21 Обзора практики ВС РФ 2022 г.). При квалификации судом отношений как трудовых на увольняемого работника должны распространяться все правила ТК РФ.

ОБЩИЕ ПРАВИЛА МАССОВЫХ УВОЛЬНЕНИЙ

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЙ:

- ликвидация организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) – в процедуре банкротства либо без таковой;
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- изменение условий трудового договора и отказ работника от продолжения работы (ст. 74 ТК РФ);
- смена собственника имущества юридического лица, реорганизация (ст. 75, п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

ОСНОВНЫЕ ГАРАНТИИ – СТ. 178, 180 ТК РФ:

- предупреждение каждого работника персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;
- выплата работнику компенсаций – выходного пособия в размере среднего месячного заработка и специальных пособий в случае длительного периода трудоустройства;

- обязанность работодателя учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, а также принимать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашением (например, в части повышенного размера выходных пособий).

Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ расширил гарантии выплат среднемесячного заработка уволенным работникам, вставших на учет в службе занятости в течение четырнадцати рабочих дней, но не трудоустроенных в срок свыше одного месяца (ст. 178 ТК РФ). Для работников организаций Крайнего Севера такие выплаты могут быть в период до шести месяцев (ст. 318 ТК РФ). Уточнить правила выплат требовал КС РФ в Постановлении от 19.12.2018 № 45-П.

Постановление КС РФ от 22.11.2024 № 54-П распространило гарантии выплат в том числе на работников, которые в момент увольнения с основной работы имели оплачиваемую работу по

■ инфралекс

совместительству у другого работодателя.

ВЫПЛАТА РАБОТНИКУ ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ В ПОВЫШЕННОМ РАЗМЕРЕ

Постановление КС РФ от 13.07.2023 № 40-П – работнику нельзя отказать в выплате выходного пособия (ч. 8 ст. 178 ТК РФ), размер которого предусмотрен трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, даже если сумма оспаривается как значительная, а ее выплата может причинить ущерб организации.

Данное Постановление КС РФ изменило практику, согласно которой суды могли отказывать работнику во взыскании повышенных компенсаций, предусмотренных договором. Изначально ВС РФ признавал необходимость взыскания договорных сумм (практика до 2013 – 2014 г.), однако затем ВС РФ и нижестоящие суды стали отклонять требования работников, если находили, что повышенные выплаты имеют произвольный характер, не предусмотрены локальными нормативными актами работодателя и не относятся к системе оплаты труда. Эту практику КС РФ не поддержал.

Важнейшие выводы КС РФ (Постановление от 13.07.2023 № 40-П):

– соглашение о расторжении трудового договора – часть трудового договора и его условий, имеет такой же правовой режим;

– требование о недопустимости злоупотреблений при определении условий трудового договора адресовано работодателю,

поскольку работник (слабая сторона) объективно не может доминировать;

– повышение размера выходных пособий соответствует целям трудового законодательства, его социальной направленности (ограничения допустимы только законом для отдельных категорий работников – ст. 349.3 ТК РФ);

– ответственность за причинение ущерба организации несет ее руководитель, на работника риск не возлагается.

КОМПЕНСАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯМ

Минимальный размер денежной компенсации для руководителей, увольняемых по решению уполномоченного органа юридического лица (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ), без связи с банкротством организации и при отсутствии виновных действий руководителя, составляет три среднемесячных заработка. Более высокий размер может устанавливаться трудовым договором. Увольнение без компенсации не допускается (Постановление КС РФ от 15.03.2005 № 3-П).

Для отдельных категорий руководящих работников госкорпораций, госкомпаний и ряда других организаций размер компенсаций при увольнении нормативно определен и ограничен трехкратным среднемесячным заработком (ст. 349.3 ТК РФ). При этом денежная компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается сверх этой суммы.

■ инфралекс

НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК – ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛИБО ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИИ

Общее правило: при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). Постановление КС РФ от 25.10.2018 № 38-П – компенсация выплачивается за весь период, даже за давние годы, международные правила и ограничения в этой части не

подлежат применению. Работнику по его письменному заявлению могут быть предоставлены неиспользованные отпуска с последующим увольнением (ч. 2 ст. 127 ТК РФ), однако предоставление отпуска – это право работодателя, но не его обязанность (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 21.05.2024 № ПГ/09778-6-1 «О предоставлении отпуска с последующим увольнением»).

УВОЛЬНЕНИЕ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ (П. 1 Ч. 1 СТ. ТК РФ)

Ликвидация предполагает увольнение всех сотрудников, включая все льготные категории (беременных, несовершеннолетних, мобилизованных и др.).

Важно соблюдение процедуры расторжения трудового договора и обеспечение прав увольняемых работников (уведомления, компенсации, выходное пособие), увольнение несовершеннолетних не требует согласия госинспекции по труду.

Ликвидация организации может происходить либо без признания ее несостоятельной (банкротом), либо в результате процесса банкротства. Основное различие касается статуса, порядка увольнения, прав и обязанностей руководителей организации (включая выплату «золотых парашютов»). Права остальных работников затрагиваются в меньшей степени – полнота компенсационных выплат зависит от наличия у организации имущества.

ЛИКВИДАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, НЕ ЯВЛЯЮЩЕЙСЯ БАНКРОТОМ

Такая ликвидация (осуществляемая, как правило, по решению учредителей/участников организации) возможна в случае, когда имущества организации достаточно для удовлетворения требований всех кредиторов. Соответственно, права увольняемых работников, предусмотренные ТК РФ, должны соблюдаться в полном объеме – никакие ограничения, связанные с недостатком имущества организации, недопустимы.

Трудовой договор с единоличным руководителем организации (обычно – директором) может быть как договором на неопределенный срок, так и срочным, срок которого может определяться учредительными документами организации или соглашением сторон (ст. 275 ТК РФ).

Истечение срока договора, которое может совпасть с периодом ликвидации организации, является самостоятельным основанием

■ инфралекс

прекращения трудового договора, компенсация в этом случае не выплачивается.

Трудовой договор с директором может прекращаться не только по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но и по специальному дополнительному основанию – по решению уполномоченного органа юридического лица (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ). В этом случае действует общий порядок выплаты компенсации (ст. 279 ТК РФ), предусмотренной трудовым договором. Минимальный размер – трехкратный среднемесячный заработок, максимальный размер – без формальных ограничений (кроме лиц, для которых установлены специальные ограничения – ст. 349.3 ТК РФ). Условие – отсутствие в деятельности руководителя виновных действий (бездействия).

Закон не запрещает увольнение руководителя ликвидируемой организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором (п. 2 ч. 2 ст. 278, п. 13 ч. ст. 81 ТК РФ). В числе таких оснований, как правило, указываются нежелательные результаты деятельности директора – от различных нарушений и виновных действий до недостаточной экономической эффективности, недостижения установленных показателей работы. В этом случае компенсация, предусмотренная ст. 279 ТК РФ, может не выплачиваться.

Увольнение руководителя по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) также допустимо, соглашение, по общему правилу, может предусматривать гарантии и

компенсации, не указанные в трудовом договоре. Для лиц, указанных в ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ, установлены ограничения: в соглашения с ними нельзя включать условия о выходных пособиях и иных дополнительных выплатах (ч. 3 ст. 349.3 ТК РФ).

Размер компенсации должен быть разумным и соразмерным. Суд вправе отказать во взыскании с работодателя повышенных компенсационных выплат в пользу уволенного руководителя (либо уменьшить размер), если установит, что условия трудового договора нарушают требования законодательства, интересы организации, других работников и иных лиц, являются злоупотреблением правом (п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»). *Пример – Определение ВС РФ от 08.04.2019 № 81-КГ18-27.*

Трудовые споры руководителей организаций рассматривают суды общей юрисдикции (п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21). В ряде случаев, однако, условия о «золотых парашютах» суды считают гражданско-правовыми сделками (как правило, если компенсации не регламентированы локальными нормативными актами организации), к которым применимы в т.ч. нормы о крупных сделках и сделках с заинтересованностью. Споры о таких

■ инфралекс

сделках могут относиться к корпоративным и рассматриваться арбитражными судами.

ЛИКВИДАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ БАНКРОТСТВА

Основные особенности:

– применяется Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (Закон о банкротстве);

– отстранение руководителя организации – должника осуществляется в соответствии с Законом о банкротстве, трудовые отношения прекращаются по п. 1 ч. 1 ст. 278 ТК РФ;

– руководитель может быть привлечен к субсидиарной ответственности по требованиям кредиторов либо к ответственности за убытки организации (Постановление Пленума ВС РФ от 21.12.2017 № 53 «О некоторых вопросах, связанных с привлечением контролирующих должника лиц к ответственности при банкротстве»);

– соглашение о выплате компенсаций руководителю может оспариваться по банкротным основаниям, а также в качестве крупной сделки (сделки с заинтересованностью);

– требования работников о выплате зарплаты и выходных пособий удовлетворяются в соответствии с очередностью Закона о банкротстве, при недостаточности у организации имущества размер удовлетворения может быть неполным;

– повышение зарплат, выплата премий работникам могут оспариваться как подозрительные

сделки, причинившие вред кредиторам;

– споры рассматриваются арбитражным судом как обособленные споры в рамках дела о банкротстве организации.

ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ И ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ В ПЕРИОД ПОДОЗРИТЕЛЬНОСТИ

Дело юрисконсульта АО «Московский комбинат хлебопродуктов» (признан банкротом 11.04.2018) – конкурсный управляющий оспорил повышение зарплаты работнику в период после возбуждения дела о банкротстве организации, а также выплату премий (Определение ВС РФ от 21.12.2020 № 305-ЭС17-9623 (7)). Выплаты оспаривались как подозрительная сделка по нормам законодательства о банкротстве, при этом указывалось, что юрисконсульт даже до возбуждения дела о банкротстве не мог не знать об ухудшении финансового состояния работодателя и размере требований кредиторов.

Правовая позиция ВС РФ:

– само по себе объективное банкротство работодателя не ограничивает права обычных работников на получение всего комплекса гарантий по ТК РФ;

– увеличение размера зарплаты может быть результатом индексации (компенсации инфляции), которая должна гарантироваться работникам разных видов организаций (не только государственных);

– необходимо учитывать объем выполняемой работы (число работников сокращалось, нагрузка на оставшихся увеличивалась) и

■ инфралекс

рыночный уровень зарплат за аналогичную работу;

– премии необходимо оценивать с точки зрения системы оплаты труда в организации – являются они постоянными (входят в систему оплаты труда, ст. 135 ТК РФ) или разовыми, не гарантированными (ст.

УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ (П. 2 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ)

Общие правила о порядке уведомления работников, выплате компенсаций и выходных пособий совпадают с теми, которые предусмотрены при увольнениях в связи с ликвидацией организации.

Для работодателей процесс осложнен специальными нормами ТК РФ, защищающими работников. Эти нормы предусматривают:

– безусловный запрет увольнять по сокращению штата работников ряд льготных категорий (ст. 261, 351.7 ТК РФ), необходимость получить согласие госинспекции по труду для увольнения несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ, п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2);

– соблюдение преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ);

– обязанность работодателя учитывать мнение профсоюзной организации либо иным образом согласовывать с ней свои решения (ст. 82 ТК РФ, ч. 4 ст. 180 ТК РФ, п. 23 – 27 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2);

– соблюдение условий коллективного договора;

– обязанность работодателя предложить увольняемым работникам

191 ТК РФ). Постоянные премии можно признать недействительными только при существенном несоответствии их размера трудовому вкладу работника.

иные вакантные должности (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

– запрет увольнять работников в период временной нетрудоспособности либо нахождения в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

ОСПАРИВАНИЕ РАБОТНИКОМ УВОЛЬНЕНИЯ

При возникновении трудового спора о восстановлении на работе доказывать законность увольнения обязан работодатель (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Судебная практика требует от работодателя доказать, что сокращается именно должность, которую занимал увольняемый сотрудник, и представлять новое штатное расписание (Определение КС РФ от 17.12.2008 № 1087-О-О, п. 2.3; текущая практика судов общей юрисдикции). Утвердить его рекомендуется до процесса сокращения штата, а действовать оно должно с момента увольнения работников.

Срок, в течение которого уволенный работник вправе оспорить увольнение в суде, составляет месяц (ст. 392 ТК РФ), но может быть восстановлен судом, если пропуск

■ инфралекс

срока произошел по уважительной причине. Перечень уважительных причин законом не установлен, а указанный в п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 – не является исчерпывающим (п. 10 Обзора судебной практики ВС РФ № 2 (2019), утв. Президиумом ВС РФ 17.07.2019, в качестве примера приведено Определение ВС РФ от 25.02.2019 № 44-КГ18-33). В этом же п. 10 Обзора ВС РФ разъяснил, что по делам о восстановлении на работе обязательным является участие прокурора, в т.ч. на стадии предварительного судебного заседания.

Работодатель вправе через некоторое время после сокращения штата восстановить в штатном расписании упраздненные должности. В п. 2.3 Определения КС РФ от 17.12.2008 № 1087-О-О подчеркивается, что работодатель вправе руководствоваться экономической целесообразностью, однако недопустимы злоупотребления, когда работодатель использует сокращение штата для увольнения конкретного лица. Если работник, уволенный по сокращению штата, впоследствии узнал о восстановлении своей должности в штатном расписании и обратился в суд, пропустив месячный срок, суд должен исследовать все фактические обстоятельства дела и, возможно, восстановить пропущенный срок.

МОЖНО ЛИ УВОЛЬНЯТЬ РАБОТНИКОВ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН ПРИ ФАКТИЧЕСКОМ

СОКРАЩЕНИИ РАБОТНИКОВ?

ШТАТА

Соглашение сторон является основанием прекращения трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), по соглашению трудовой договор может быть расторгнут в любое время (ст. 78 ТК РФ). Запрет увольнять беременных и иные льготные категории работников отсутствует (Определение КС РФ от 17.07.2014 № 1704-О).

Риски для работников:

– соглашение сторон может прикрывать фактическое сокращение штата работников и заключаться с целью минимизировать гарантии и компенсации, положенные работнику, увольняемому по сокращению штата;

– соглашение может быть направлено на обход запрета увольнять беременных и иные льготные категории работников (ст. 261, 269, 351.7 ТК РФ), защищенные от увольнения по сокращению штата либо имеющие преимущественное право на оставление на работе (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

Риски для работодателя – оспаривание увольнения по соглашению сторон.

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОСПАРИВАНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

Общее – обход правил ТК РФ об увольнении по сокращению штата работников, злоупотребление со стороны работодателя в целях снижения размера гарантий и компенсаций работнику, принуждение работника к заключению соглашения.

Суд может удовлетворить требование работника (восстановить

■ инфралекс

на работе либо изменить основание увольнения), если будет доказано проведение работодателем мероприятий по сокращению штата и нарушение прав увольняемых работников. В случае если соглашение будет предусматривать не меньшие либо повышенные гарантии и компенсации для работника, то оснований и практического смысла для оспаривания нет, за исключением отдельных категорий работников.

В отношении беременных соглашение о расторжении трудового договора суд может признать недействительным. Судебная практика исходит из полного запрета на увольнение беременной по инициативе работодателя, даже если у него отсутствуют сведения о беременности работницы (п. 25 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1).

При отказе женщины от заключенного соглашения в связи с беременностью (если женщина, например, узнала о своей беременности после подписания соглашения) суды квалифицируют увольнение по соглашению как увольнение по инициативе работодателя (Определение ВС РФ от 20.06.2016 № 18-КГ16-45), признавая его незаконным.

Увольнение несовершеннолетних требует согласия госинспекции по труду (ст. 269 ТК РФ). Увольнение по инициативе работодателя в отсутствие такого согласия является основанием для признания увольнения незаконным (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1). При возникновении спора есть риск квалификации увольнения по соглашению сторон как увольнения по сокращению штата без согласия госинспекции.

УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Изменение организационных или технологических условий труда может потребовать изменения трудового договора (ст. 74 ТК РФ). Это может касаться как отдельных работников, так и целых коллективов, подразделений и пр. При угрозе массовых увольнений работодатель вправе вводить режим неполной занятости на срок до шести месяцев, делать это можно с учетом мнения профсоюзной организации.

Несогласие работника с изменением условий, а также с переводом в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ)

влечет увольнение, однако основания могут быть разные.

Общее – увольнение по п. 7 и п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В этом случае ч. 7 ст. 178 ТК РФ предусматривает выплату работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка, что ниже, чем при увольнении по сокращению штата работников.

В случае установления работодателем режима неполной занятости основанием для увольнения несогласных работников является п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ –

■ инфралекс

сокращение штата работников. Это прямо предусмотрено в ст. 74 ТК РФ.

Особые сложности вызывает несогласие работников с изменением географического места работы – переводом в другой населенный пункт. Закон регулирует только одну ситуацию – прекращение деятельности обособленного подразделения организации в определенной местности: в этом случае увольнение работников этого подразделения осуществляется по правилам, предусмотренным для ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ). Увольнять можно в т.ч. беременных (п. 24 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1).

Дела об увольнении работников, несогласных на работу в другой

местности, дважды были предметом рассмотрения в КС РФ с вынесением постановлений (Постановления КС РФ от 20.01.2022 № 3-П и от 27.04.2024 № 22-П). Причины для изменения мест работы были различными, однако в обоих случаях основанием для увольнения стал п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с пониженными гарантиями при увольнении. Позиция КС РФ – снижение гарантий недопустимо, увольнение должно быть в зависимости от ситуации либо по п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ (Постановление КС РФ от 27.04.2024 № 22-П) либо по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (Постановление КС РФ от 20.01.2022 № 3-П). Кроме того, в Постановлении от 20.01.2022 № 3-П (п. 4.3) разъясняется смысл и соотношение ст. 72.1, 72.2 и 74 ТК РФ.

УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ СО СМЕНОЙ СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА И РЕОРГАНИЗАЦИЕЙ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Данный вопрос проработан в законодательстве наиболее слабо. В ст. 75 ТК РФ основное внимание уделено праву нового собственника имущества организации расторгнуть трудовой договор с руководителями, оснований расторгнуть трудовые договоры с иными сотрудниками не имеется. Сокращение штата работников допускается в общем порядке после завершения реорганизационных мероприятий. Несогласные с реорганизацией работники могут быть уволены по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, гарантии и компенсации ст. 178 ТК РФ в этом случае не предусматривает.

Реорганизация, однако, часто приводит к смене работодателя –

юридического лица, поскольку формами реорганизации является слияние, присоединение, разделение, выделение юридических лиц (ст. 57 Гражданского кодекса РФ), в результате образуются новые юридические лица и могут ликвидироваться старые (присоединяемые, объединяемые в процессе слияния). На практике реорганизация обычно требует заключения дополнительных соглашений к трудовому договору с работниками с указанием нового работодателя и внесения записей в трудовые книжки.

Ведомственные разъяснения подчеркивают, что **реорганизация юридического лица сама по себе не**

■ инфралекс

является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками: трудовые договоры, заключенные с работниками, продолжают свое действие и после реорганизации. При присоединении образуется одно юридическое лицо, выступающее работодателем по отношению ко всем работникам, в том числе присоединенной организации (Письмо Министерства труда и соцзащиты РФ от 25.03.2024 № 14-6/ООГ-1628).

Может ли работодатель использовать реорганизацию, сопровождаемую ликвидацией какого-то из юридических лиц, с целью избежать сложной процедуры сокращения штата работников? Увольнение работников при ликвидации организации обойдется работодателю не дешевле, чем при сокращении штата (размеры выплат работникам аналогичны), однако процесс увольнения для работодателя существенно упростится.

Суды давно умеют оценивать реорганизацию на предмет корпоративных злоупотреблений (вывод активов, уклонение от исполнения обязательств перед кредиторами), однако с точки зрения обхода правил о сокращении штата работников реорганизация пока не исследовалась.

Более сложная и еще менее исследованная ситуация – реорганизация внутри группы компаний (холдинга), когда ликвидируются одни юридические лица и создаются другие, при этом работодателем по трудовым

договорам всегда выступает конкретное юридическое лицо (ст. 20, 56 ТК РФ). Возможна модель, при которой фактическое сокращение численности работников в масштабе группы компаний будет проведено путем перевода части работников в действующие организации с ликвидацией одной либо нескольких оставшихся.

Критерии, по которым судебная практика, возможно, попытается оценить такие мероприятия, в настоящее время представляются самыми общими: очевидная недобросовестность – например, создание внутри группы юридического лица, направление деятельности и штатное расписание которого дублируют ликвидируемую организацию, синхронность создания новой организации и ликвидации старой.

Данная проблематика выходит за рамки трудового права и находится на пересечении ряда отраслей – гражданского, трудового, корпоративного, налогового права и др. В частности, отдельного внимания заслуживает тема договорных отношений с самозанятыми гражданами и их квалификации судом. Это требует глубокого изучения вопросов и специальной проработки бизнес-решений.