



О. Захарчук,
Консалтинговая группа «ТАКО»

По всем вопросам и консультациям обращаться по адресу:
takoconsult@takoconsult.ru

Комментарий к статье А. Герасимова
**У КОГО ЕСТЬ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО
ОСТАТЬСЯ НА РАБОТЕ**



В комментируемой статье рассматриваются вопросы содержания и процедуры применения правовой категории, закрепленной в ст. 179 ТК РФ «преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников», а также некоторые вопросы судебной практики по трудовым спорам об увольнении в связи с сокращением штата.

Автор отмечает, что изменение структуры и штатного расписания организации является экономически обоснованным и необходимым для осуществления эффективной производственно-хозяйственной деятельности правом работодателя. Однако следует заметить, что именно эта мотивация зачастую становится причиной злоупотреблений со стороны работодателей. В практике нередки случаи «притворных» сокращений, осуществляемых, как правило, с реальной целью избавиться от опре-

деленных сотрудников. Механизмы «притворных» сокращений разнообразны, но самым распространенным является упразднение одних должностей и утверждение других должностей, идентичных по функционалу, но с иными названиями.

Конечно, трудовым законодательством предусмотрены нормы и процедуры сокращения, соблюдение которых в теории должно, с одной стороны, гарантировать права работников против произвольного увольнения, с другой — защищать позицию работодателя в случае возникновения трудового спора. К сожалению, на практике данные нормы не только не защищают ни работников от произвольного сокращения, ни работодателей от возможных необоснованных исков и жалоб, но и создают дополнительные сложности для обеих сторон в силу размытости и отсутствия конкретизации формулировок.

Наиболее затруднительным и спорным моментом при сокращении штата является реализация определения преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников по тем правилам, которые установлены ст. 179 ТК РФ.

В связи с чем в дополнение к мнению автора статьи о том, что несовершенство правовых норм об определении преимущественного права негативно сказывается на правах работников можно сделать вывод, что и работодатель при такой ситуации оказывается в непростой ситуации. Недостаточная определенность правовых формулировок ст. 179 ТК РФ, в отсутствие норм, раскрывающих способы определения более высокой производительности труда и квалификации, создает для работодателя сложности при проведении мероприятий по сокращению штата. А позиция Пленума Верховного Суда РФ, изложенная в Постановлении №2 от 17.03.2004 г., согласно которой бремя доказывания законности увольнения лежит исключительно на работодателе, усугубляет ответственность работодателя при проведении мероприятий по сокращению штата и определению преимущественного права на оставление на работе.

При таких обстоятельствах нельзя не согласиться с выводом автора ста-

тьи о том, что при оспаривании решения работодателя по мотивам неправильного применения ст. 179 ТК РФ последнее слово остается за работодателем. Однако следует заметить, что данное последнее слово не всегда в пользу самого работодателя.

Заслуживает одобрения позиция автора о необходимости учитывать последние изменения в судебной практике по спорам о незаконности увольнения в связи с сокращением штата и неправильности применения норм ст. 179 ТК РФ. **Однако, учитывая, что и в судебной практике зачастую встречаются не тождественные позиции по делам со схожими фактическими обстоятельствами, работодателям все-таки стоит заранее дополнительно позаботиться о регламентации процедуры сокращения штата и определении преимущественного права на оставление на работе локальными нормативными актами.**

Соблюдая нормы трудового законодательства, процедуру сокращения штата возможно прописать в коллективном договоре, также рекомендуется разработать методику (порядок) определения преимущественного права на оставление на работе. Для определения преимущественного права рекомендуется создать соответствующую комиссию, состав, полномочия и сроки работы которой следует определить прика-

зом руководителя организации. Перед данной комиссией необходимо поставить следующие задачи: провести всесторонний анализ на наличие у работников преимущественного права оставления на работе в соответствии с ч. 2 ст. 179 ТК РФ, в том числе сравнение таких показателей работников, занимающих штатные единицы, подлежащие сокращению, как квалификация, образование, стаж работы по специальности, показатели производительности труда, наличие у работника поощрений, взысканий и прочих показателей; по итогам анализа дать мотивирован-

ное письменное заключение о наличии у работников преимущественного права оставления на работе при сокращении численности.

Очевидно, что коллегиальность принимаемых работодателем решений при сокращении штата и определении преимущественного права и их оформление в соответствии с правилами ТК РФ способны облегчить позицию работодателя в случае возникновения судебного спора о незаконности увольнения по сокращению штата и неправильности определения преимущественного права на оставление на работе.