

Проблема правонарушений и злоупотреблений правом работодателя при сокращении штата в организации: через призму судебной практики

Федько Елена

Алтайский филиал РАНХиГС при Президенте РФ

Аннотация

Научно-исследовательская работа посвящена вопросам расторжения трудового договора в связи с правонарушениями и злоупотреблением права со стороны работодателей. Целью данной работы является выявление правонарушений и злоупотреблений со стороны работодателя в правоприменительной практике, а также внесение изменений в трудовое законодательство с целью минимизации неправомерных действий работодателей для защиты прав работников.

Ключевые слова: злоупотребление правом, нарушение, сокращение

В трудовом законодательстве не содержится понятия фиктивное или мнимое сокращение. Данные термины выработались непосредственной наукой трудового права и судебной практикой, в связи с правонарушениями и злоупотреблениями правом работодателя.

Согласно п. 10 Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - постановление) работодатель в целях ведения эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно под свою ответственность принимает различные кадровые решения: осуществляет подбор, расстановку, увольнение персонала. Следовательно, работодатель вправе с учетом особенностей своей деятельности, потребностей организации, технологии производств и так далее самостоятельно определять структуру и численность работников и при необходимости в любое время вносить в штатное расписание изменения. Также Конституционный суд (далее - КС) подчеркнул в одном из своих определений, что проведение кадровых решений - это исключительная прерогатива работодателя¹. Кроме этого в п.2.3. данного определения указывается на то, что увольнение по п.1 ч.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) признается правомерным, если сокращение штата или численности работников имело место на самом деле. Но стоит отметить, что КС запрещает ограничивать работодателя в восстановлении упраздненной должности в штатном расписании в целях ведения эффективной экономической деятельности в организации, но при этом он указывает, что при данной ситуации нельзя исключать возможность злоупотребления правом со стороны работодателя, использующего данный метод увольнения для личных целей. В связи с предоставлением такого большого круга полномочий работодатели ведут себя недобросовестно и всячески злоупотребляют своим правом.

Мы провели анализ различной судебной практики, и выявили множество способов мнимого сокращения штата работников. Так в Апелляционном определении СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 11 октября 2017 г. суд рассмотрел апелляционную жалобу по вопросу о восстановлении работника на работе в связи с сокращением штата работников, в удовлетворении которой было отказано. Ситуация складывалась следующим образом: с 12.01.2015 истец занимал должность начальника юридического отдела,

торгов и автоматизированных систем управления. И в связи с проведением организационного штатного мероприятия по сокращению «Юридического отдела» было принято решение о сокращении должности начальника юридического отдела. 09.12.2016 истцу было вручено уведомление о сокращении штата и предложен перевод на вакантные должности в организации. Истец согласился на одну из них, но перевод не был осуществлен, поскольку они не соответствовали его уровню образования и квалификации. Так работник приказом от 16.02.2017 уволен с занимаемой должности в связи с сокращением штата работников по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. А 17.02.2017 (спустя 1 месяц и 17 дней со дня возникновения необходимости в создании отдела) работодатель создал отдел торгов и закупок, и введена должность начальника отдела торгов (часть полномочий были включены в ранее занимаемую должность истца). Стоит отметить, что на новую должность был принят ранее уволенный с должности начальника отдела материального технического обеспечения, в связи с восстановлением на работе по решению суда. Таким образом, очевидно, что работодатель создал преднамеренно новый отдел для исполнения решения суда, а не для эффективности экономической деятельности. Следовательно, произошло восстановление одного права, посредством **нарушения права** другого работника. Суд не учел данное обстоятельство, а сослался лишь на формальный критерий соблюдения процедуры сокращения, не исследовав в полной мере причины проведения сокращения штата работников, что должно было быть обусловлено организационной необходимостью. А также не сравнил должностные инструкции, которые могли бы доказать наличие идентичных прав и обязанностей работников.

Другой пример из судебной практики, также свидетельствует о мнимом сокращении работника, которое работодатель производит по иному сценарию. 12 февраля 2020 г. в Первомайском районном суде г. Ижевска Удмуртской Республики было рассмотрено дело, в котором истец обратилась о незаконности увольнения по п.1 ч.2 ст. 81 ТК РФ. Истец работала в должности заместителя главного врача по персоналу и общим вопросам - начальника отдела кадров, а приказом (данные изъяты) данная должность была упразднена, вместо нее в штатной структуре появилась «начальник отдела кадров». В связи с чем, суд произвел анализ положений новой и старой должностных инструкций и пришел к выводу, не смотря на применение разных речевых формулировок, должностные обязанности идентичны. Данный перечень является фактически типовым и соответствует Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанный Институтом труда Министерства труда и социального развития РФ, утвержденному Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 № 37 по должности «начальник отдела кадров»². Суд в данном деле истолковал ст.81 ТК в пользу работника, подчеркнув, что правовой основой действий работодателя по сокращению численности или штата работников организации является не только инициатива работодателя, но и возникновение определенных объективных причин. Также суд сослался на п. 19 Конвенции МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.), которая не ратифицирована РФ. Исходя из содержания Конвенции, он указал, что все заинтересованные стороны должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы предприятия. Таким образом, суд исследовал экономические, организационные и технические причины сокращения штата, и пришел к выводу, что объективных причин такого характера не было, поскольку работодатель был вынужден сохранить необходимость исполнения данных обязанностей, о чем свидетельствует факт возложения тех же обязанностей на иного работника, должность которого обозначена как «начальник отдела кадров». Следовательно, работодатель реализовал свое право на проведение сокращения штата или численности работника с целью простого избавления от «ненужного» работника с позиции ст. 10 ГК РФ данное действие было рассмотрено как **злоупотребление правом**.

Кроме названных примеров в деятельности организаций может возникать обратная

ситуация, когда работодатель принимает нового работника, вводя аналогичную должность, имеющуюся в штате перед сокращением численности штата. Следовательно, таким способом работодатель создаёт искусственную ситуацию проведения организационно-штатных мероприятий, то есть принимает нового работника с целью в последующем уволить другого. Судебной практики очень мало по данной ситуации. Но нам удалось найти одно из подобных судебных дел - Решение Ессентукского городского суда Ставропольского края от 08.10.2018 по делу № 2-1521/2018, где работодатель перед увольнением работника ввел целых три новых должности аналогичные в последующем сокращаемого работника. До сокращения должность именовалась «заместителя начальника отдела сбыта энергии», а затем появились должности со схожими трудовыми обязанностями: «начальник управления по сбыту», «заместитель начальника управления по сбыту» и «начальник отдела по работе с юридическими лицами»³. Суд не нашёл в данном деле признаков мнимости сокращения, хотя это небесспорная ситуация, поскольку одна из должностей по-прежнему носит идентичное название занимаемой ранее должности истца, что свидетельствует об идентичности трудового функционала. Таким образом, дефицит подобной практики обусловлен сложностью доказывания фиктивности сокращения, в связи с чем, суды отказывают в удовлетворении иска или работник не обращается в суд, исходя из проигрыша дела.

На основании всего вышеизложенного мы видим, что работодатель в самых различных формах злоупотребляет своим правом, порой - нарушает права работников и, исходя из анализа судебной практики работникам не всегда удается доказать данный факт. Такая проблема существует в силу того, что суды не учитывают при разрешении дела наличие факта злоупотребления работодателем своим правом, поскольку в трудовом законодательстве отсутствует такое понятие как «фиктивное или мнимое сокращение, а также злоупотребление правом в отношении работника». Пленум ВС указывает в п.27 своего постановления на наличие злоупотребления правом со стороны работника, что концентрирует внимание суда лишь на этом факте. Следовательно, предлагаем п. 27 ППВС № 2 дополнить следующим содержанием « При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как со стороны работников, так и со стороны работодателей, что может проявляться, к примеру, в виде фиктивного (мнимого) сокращения». Также мы считаем необходимым изначально ратифицировать Конвенцию МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.), а затем закрепить в ст.2 ТК такой принцип, как предотвращение прекращения трудовых правоотношений в силу экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для организации работодателя, вытекающий из ее содержания. Следовательно, суды, разрешая подобные споры, будут руководствоваться данным принципом и станут тщательно исследовать причины увольнения в связи с сокращением штата работников, не упуская данный момент, как это часто происходит на сегодняшний день в практике.

Примечания:

1. По жалобе открытого акционерного общества Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда Российской Федерации от 15 января 2008 г. № 201-О-П// Вестник Конституционного Суда Российской Федерации.- 2008.- №4.
 2. Решение Первомайского районного суда г. Ижевска Удмуртской Республики от 12.02.2020 по делу № 2-3643/2019 // >>>> (дата обращения: 06.02.2021).
 3. Решение Ессентукского городского суда Ставропольского края от 08.10.2018 по делу № 2-1521/2018 // >>>> (дата обращения: 02.06.2021).
-

Библиография:

1. Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 11.10.2017 г. по делу N 33-10192/2017 // https://sudact.ru/regular/doc/xbPefmMrfTdr/?regular-txt=@ular-case_doc (дата обращения: 02.06.2021).
2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. - 08.04.2004. - №18.
3. По жалобе открытого акционерного общества Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда Российской Федерации от 15 января 2008 г. № 201-О-П// Вестник Конституционного Суда Российской Федерации.- 2008.- №4.
4. Решение Первомайского районного суда г. Ижевска Удмуртской Республики от 12.02.2020 по делу № 2-3643/2019 // <https://sudact.ru/regular/doc/UefktZx8GW5B/> (дата обращения: 06.02.2021).
5. Решение Ессентукского городского суда Ставропольского края от 08.10.2018 по делу № 2-1521/2018 // <https://sudact.ru/regular/doc/1qhW5plE6LQw/> (дата обращения: 02.06.2021).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 . (ч. 1). - Ст. 3.

The problem of violations and abuses of the right of the employer when reducing the staff in the organization: through the prism of judicial practice

Elena Fed'ko

Altai Branch of RANEPa under the President of the Russian Federation

Abstract

The research work is devoted to the issues of termination of an employment contract in connection with offenses and abuse of rights on the part of employers. The purpose of this work is to identify violations and abusing of rights for the part of employers in a law enforcement practice, as well as to amend the labor legislation in order to minimize illegal actions of employers to protect the rights of employees.

Keywords: abuse of the right, violation, abridgment

DOI: 10.18254/S241328880015520-6