

**СООТНОШЕНИЙ ПОНЯТИЙ «СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ» И
«СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА»:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ**

*Никифорова Н.С., студентка ИГиП ТюмГУ,
направление «Юриспруденция»
магистерской программы «Корпоративный юрист»¹*

Эффективное применение правовых норм напрямую зависит от того, насколько логично и точно они изложены в законах, насколько грамотно и ясно сформулирована статья для понимания и правильного применения. Между правом и языком существует неоспоримая связь. Это и замечает Светлана Юрьевна Головина, определяя важнейшей информационной составляющей любой отрасли права терминологию законодательных и иных нормативных правовых актов. Трудовое право также использует особенную терминологию, которая постепенно складывалась за все годы существования и развития отрасли. Следовательно, терминология является определяющим признаком отрасли, отражающим ее уникальность и отличительность от других, который к тому же выделяет собственный понятийный аппарат на фоне общеправового языка². Терминологическое несовершенство трудового законодательства может стать условием возникновения трудовых споров³.

Трудовое законодательство содержит в себе такие понятия, как «сокращение численности» и «сокращение штата», но при этом их конкретных определений не имеется. Отсюда вытекает значимая проблема – неверное толкование смысла данных терминов, а это, в свою очередь,

¹ Научный руководитель: Л.В. Зайцева, зав.кафедрой трудового права и предпринимательства ИГиП ТюмГУ, доктор юридических наук

² Головина С.Ю., Понятийный аппарат трудового права как терминсистема/[Электронный ресурс]/С.Ю. Головина / Материалы Международной научно-практической конференции «Системный характер трудового права и права социального обеспечения», 2016 - С 117-121. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26173732> (дата обращения 23.05.2018).

³ Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование: монография. - М.: Проспект, 2015. – С.82.

приводит к ошибкам при увольнении работника и влечёт возможность признания таких действий не соответствующим закону. Также следует отметить, что согласно научным трудам и судебной практике, «сокращение численности» и «сокращение штата» неразрывно связаны между собой и зачастую встречаются в одном контексте.

Процедуру сокращения численности или штата работников можно считать основным методом, позволяющим работодателю уменьшить качественный и количественный состав своего персонала в соответствии с требованиями организации. Статьи 22 и 74 Трудового кодекса Российской Федерации указывают на факт, что работодатель имеет право самостоятельно принимать кадровые решения – подбирать, переставлять и увольнять работников в целях осуществления более качественной работы и для целесообразного управления имуществом организации. Следовательно, работодатель вправе расторгнуть трудовые договоры с работниками по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ – на основании сокращения численности или штата персонала. В основном, увольнение по приведённым основаниям осуществляется в связи с усовершенствованием технологий труда, и соответственно для оптимизации трудовых процессов.

В толковании этих понятий у ученых мнения расходятся. Так, Е. Розанова, приводит своё определение «сокращения численности». И в её понимании это – уменьшение в установленном законодательством порядке численности по определённой штатной единице, которая соответствует должности, специальности, профессии, квалификации, при этом сохраняется в целом с прежним наименованием. А вот «сокращение штата» она характеризует как модификацию внутренней структуры организации: полная ликвидация конкретной штатной единицы, уникальной в своей сфере по данной должности; перестановка одних штатных единиц с другими в результате появления новых целей, уменьшения количества существующих, изменения квалификационных требований к работникам, увеличения (уменьшения) перечня и качественного изменения функциональных

обязанностей. Таким образом, автор акцентирует внимание на то, что эти понятия следует разграничивать и никак нельзя считать их синонимами.¹

С.П. Маврин и Е.Б. Хохлов имеют другое мнение, согласно которому численность работников определяется согласно применяемым на предприятии технологическим процессам и потребностям технического обслуживания деятельности предприятия. Штат работников представляет собой совокупность разных уровней руководящих и административных должностей и специалистов в целом².

В современной научной литературе ссылаются на мнение Р.Ф. Галиевой. Она утверждает, что данные понятия необходимо разграничивать по нескольким причинам³. Во-первых, законодатель употребляет эти термины друг с другом и связывает союзом «или». Во-вторых значение слов «численность» и «штат» не тождественны, поскольку словарь С.И. Ожегова определяет численность как численный состав кого или чего-либо, а штат как положение о числе сотрудников и должностей учреждения, их функциях и окладах. Обычно, на практике, таким образом эти понятия и различают. При сокращении численности происходит уменьшение общего числа работников, а процедура сокращения штата заключается в исключении штатной единицы из штатного расписания, а именно исключение должности. Еще одним основанием для разграничения являются фактические обстоятельства, которые лежат в основе двух явлений. При сокращении численности работников по каким-либо причинам уменьшают число работников по определению должности, но сама должность остаётся, а сокращение штата работников производят, как правило, при ликвидации каких-либо направлений деятельности, отделов организации, то есть происходит фактическое исключение должности из штатного расписания. То есть

¹ Розанова, Е. Сокращение штата (численности) работников: анализ ошибок на основе судебных споров [Электронный ресурс] / Е. Розанова // Трудовое право. – 2012. - № 7. Режим доступа: <http://www.center-bereg.ru/n712.html> (дата обращения: 25.05.2018).

² Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2003. С. 334.

³ Галиева Р.Ф. Правоприменение отдельных оснований прекращения трудового договора // Социальное и пенсионное право. 2006. № 4.

разница заключается в том, что при сокращении штата, работники в действительности лишаются предусмотренной законом гарантии преимущественного права на оставление на работе, так как в подобной ситуации сокращаются все сотрудники, занимающие определённую штатную должность, то есть работодателю не приходится выбирать, кого из работников стоит оставить, а кого уволить. Так, Шульмина Р.В. обратилась в суд с иском об изменении формулировки и даты увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Свои требования мотивировала тем, что работала в организации ответчика в должности декана факультета информационных технологий и лингвистики. Приказом была уволена по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ по сокращению штатов. Истица считала, что у работодателя отсутствовали основания для увольнения, ведь по факту сокращения занимаемой должности не было, и при увольнении нарушена закреплённая законом процедура увольнения, не были предложены все вакантные должности, не учтено преимущественное право на оставление на работе.

Но из материалов дела следовало, что под сокращение попадала только одна должность декана факультета информационных технологий и лингвистики, занимаемая истцом. Соответственно, необходимость рассматривать вопрос о преимущественном праве Шульминой Р.В. у работодателя отсутствовала.

Таким образом, правовых оснований для удовлетворения требований истца при таких обстоятельствах у суда не имелось. В удовлетворении исковых требований Шульминой Р.В. было отказано¹.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что для работников процедура сокращения штата по п.2 ч.1. ст.81 ТК РФ является менее гарантированным увольнением, поскольку сужает возможности применения нормы о предпочтениях и преимуществах оставления на работе.

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 22 января 2015 г. N 33-1708/15 [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/132697392/> (дата обращения 15.06.2018).

Конечно, нередко причиной восстановления работника, уволенного по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, на работе является нарушение статьи 179 ТК РФ, когда работодатель не учитывает преимущественное право оставления на работе. Например, судом было рассмотрено гражданское дело по иску Даниловой Татьяны к Комитету по культуре Администрации г.о. Королёв Московской области о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. При рассмотрении вопроса о преимущественном праве оставления на работе, с учетом проведенного анализа квалификации и опыта работы истицы, а также того, что у нее на иждивении имеется несовершеннолетний ребенок, а в семье отсутствуют работники с самостоятельным заработком, суд пришел к выводу о том, что Данилова имеет преимущественное право на оставление на работе. То есть работодатель нарушил требования статьи 179 ТК РФ и суд удовлетворил исковые требования, восстановил Данилову на работе и обязал работодателя выплатить ей заработную плату за время вынужденного прогула, расходы на проведение юридической консультации и расходы по оплате услуг представителя¹.

Еще один пример из судебной практики связан с восстановлением на работе работницы, уволенной в связи с сокращением штата при наличии возможности перевода на другую работу (другую штатную единицу), соответствующую квалификации, но при нарушении работодателем правил преимущественного оставления на работе. Итак, истица обратилась в суд с иском к своему работодателю о восстановлении на работе. Она работала мойщицей посуды, после извещения о сокращении была согласна на перевод уборщиком производственных помещений, однако переведена не была в связи с переводом другого сотрудника. Судами первой и апелляционной инстанции были допущены ошибки в рассмотрении дела. Суд проверял наличие преимущественного права на оставление на работе по ставке

¹ Решение № 2-2871/2017 2-2871/2017~М-2598/2017 М-2598/2017 от 20 декабря 2017 г. по делу № 2-2871/2017/[Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/f9qLjJQuyTrH/> (дата обращения 18.06.2018).

уборщика, а не по ставке мойщика посуды, с которой и было произведено сокращение. Судами не было изучено штатное расписание, не было проведено сравнение лиц, при сравнении с которыми комиссия пришла к заключению об отсутствии преимущественного права на оставление на работе у истицы. Не была проведена оценка и обоснованности данного заключения. Исходя из этого Верховный Суд РФ отменил прежнее решение и направил дело на рассмотрение в суд первой инстанции¹.

Итак, ошибкой работодателя, а потом и судов первых двух инстанций, стало то, что оценка осуществлялась по предлагаемой для перевода ставки, а нужно было учитывать преимущественное право, исходя из ставки, которую истица занимала до сокращения штата (мойщик посуды).

Подводя итоги, можно сказать, что увольнение по сокращению может коснуться любого работника. От этого никто не застрахован, особенно если сложилась непростая экономическая ситуация в масштабах страны. Изучив различные мнения авторов о понятиях «сокращение численности» и «сокращение штата» можно сделать вывод, что данные понятия необходимо разделять и правильно применять. В этих целях необходимо закрепить их законодательно. Например, сокращение численности определить, как уменьшение количества штатных единиц в пределах одной должности (профессии, специальности), но при сохранении этой должности (профессии, специальности) в штатном расписании. Сокращение штата - как исключение всех штатных единиц определенной должности (профессии, специальности) из штатного расписания.

Список литературы:

1. Галиева Р.Ф. Правоприменение отдельных оснований прекращения трудового договора // Социальное и пенсионное право. 2006. № 4. С. 15-23.

¹ Определение СК по делам военнослужащих Верховного Суда РФ от 23 мая 2017 г. №209-КГ17-2/[Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://base.garant.ru/71688672/#friends> (дата обращения 15.06.2018).

2. Головина С.Ю., Понятийный аппарат трудового права как терминосистема/[Электронный ресурс]/С.Ю. Головина / Материалы Международной научно-практической конференции «Системный характер трудового права и права социального обеспечения», 2016 - С 117-121. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26173732> (дата обращения 23.05.2018).
3. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование: монография. - М.: Проспект, 2015. - 272 с.
4. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М. Юрист, 2003. – 560 с.
5. Розанова, Е. Сокращение штата (численности) работников: анализ ошибок на основе судебных споров [Электронный ресурс] / Е. Розанова // Трудовое право. – 2012. - № 7. Режим доступа: <http://www.center-bereg.ru/n712.html> (дата обращения: 25.05.2018).