Юридические риски организации, связанные с оптимизацией штата компании

Сокращение, проведённое формально, — это не экономия, а отложенный судебный расход



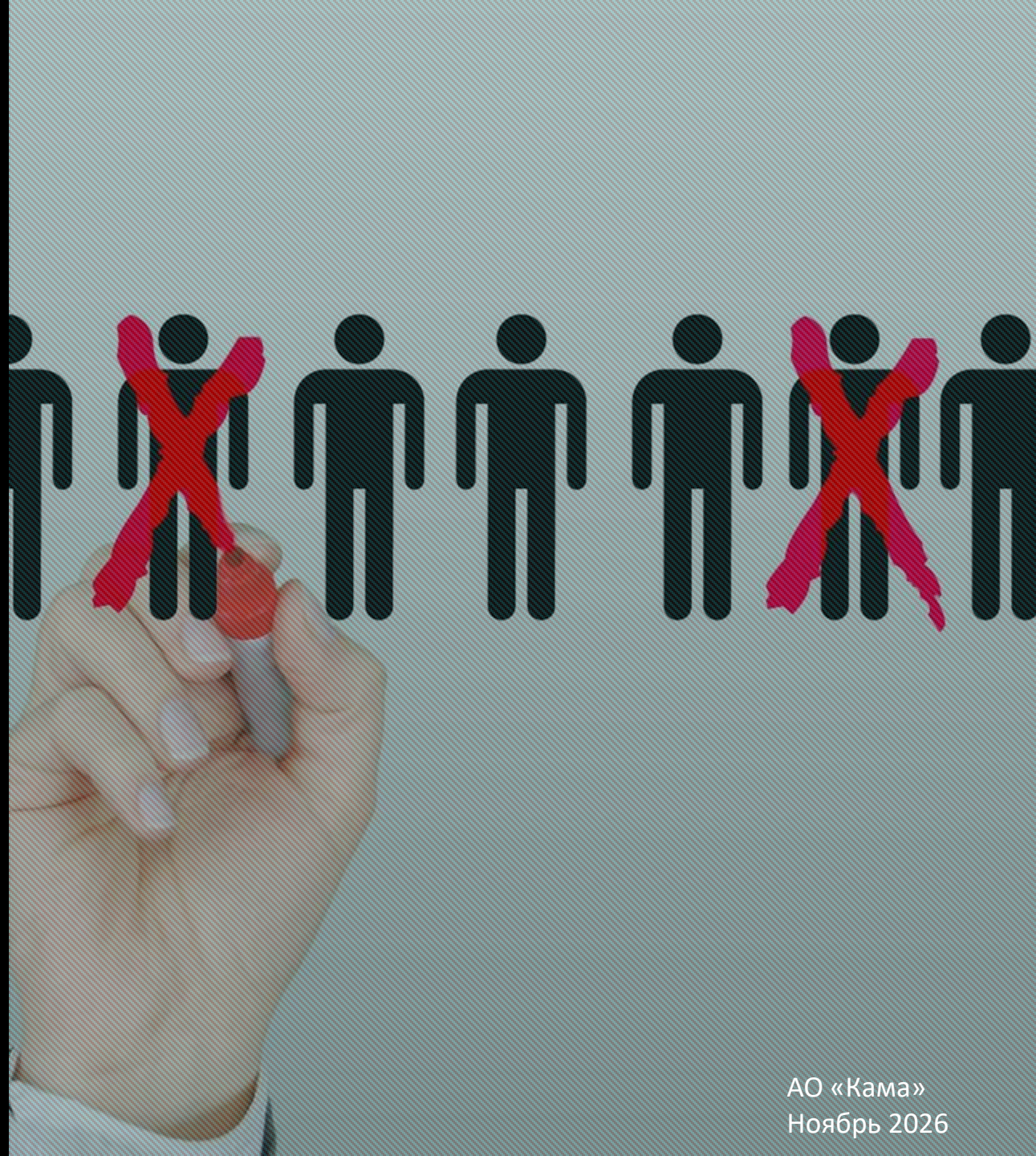
Мария Шангина

Директор по правовым вопросам
АО «Кама»



Игорь Хафизов

Руководитель отдела комплаенс-контроля
АО «Кама»



АО «Кама»
Ноябрь 2026

Цена ошибки при сокращении: четыре группы потерь работодателя

1 **Восстановление + средний заработок**



В практике 2025–2026 гг. суммы по таким делам достигают 500 тыс. — 2 млн рублей и выше

2 **Административная ответственность**



Ст. 5.27 КоАП РФ — нарушение трудового законодательства

ст. 19.7 КоАП РФ — неуведомление ЦЗН

3 **Проверки ГИТ и прокуратуры**



Не только штраф, но и публичный комплаенс-риск

4 **Репутационный эффект**



Восстановленный сотрудник — прецедент для остальных уволенных

Содержание

1. Виды рисков и как они проявляются
2. Процедура сокращения и защищенные группы работников
3. Массовое сокращение: упрощение процедуры или дополнительные риски?
4. Подводные камни: профсоюз, вакансии, должностные инструкции, схема с больничным в день увольнения

Как проявляются риски: типовые жалобы работников

1

Сокращение мнимое

Должность фактически сохранена или введена аналогичная

2

Не предложены все вакансии

Включая нижестоящие и неполные ставки

3

Нарушен порядок с профсоюзом

Уведомление – ст. 82 ТК РФ

Учёт мнения — ст. 373 ТК РФ

4

Дискриминация

Возраст, пол, семейный статус

5

Не учтено преимущественное право

Ст. 179 ТК РФ — сравнение не проводилось или формально

Процедура сокращения: семь шагов, которые проверяет суд

Решение + штатка

Решение о сокращении и новое штатное расписание — до уведомлений

Круг лиц ст. 179

Сравнение: производительность, квалификация, социальные приоритеты

Профсоюз и ЦЗН

Письменное уведомление профсоюза и службы занятости

Уведомления за 2 мес.

Персонально и не менее чем за 2 месяца (сезонные — иные сроки)

Все подходящие вакансии

Соответствующие квалификации, нижестоящие, неполные ставки; объявленная на конкурс — тоже вакансия (п. 29 ПП ВС № 2)

Мнение профсоюза

Учёт мотивированного мнения — если работник член профсоюза (ст. 373 ТК)

Оформление и расчёт

Оформление и расчёт в день увольнения

«Красные зоны»: кого нельзя сокращать (ст. 261 ТК РФ)

1. **Беременные**
   Запрет абсолютный — на любом сроке беременности

2. **Женщины с детьми до 3 лет**
   Независимо от отпуска по уходу или выхода на работу

3. **Одинокие матери и отцы**
   Ребёнок-инвалид до 18 лет или ребёнок до 14 лет; воспитывающие без матери

4. **Единственный кормилец**
   Ребёнка-инвалида до 18 лет; ребёнка до 3 лет в семье с 3+ детьми до 14 лет

5. **Супруги погибших при исполнении**
   Год после гибели — сокращение не допускается (ст. 264.1 ТК РФ)

Массовое сокращение: ошибка обнуляет всю серию увольнений

Параметр	Обычное сокращение	Массовое сокращение
Критерий	Единичные должности	50+ или 25% за 30 дней 200+ за 60 500+ за 90 (ст. 82 ТК РФ → ПП РФ № 99)
Срок уведомления (профсоюз/ЦЗН)	2 месяца	3 месяца (ПП РФ № 99)
Ключевой риск	Ошибка в персональной процедуре (вакансии, ст. 179)	Системный сбой: ошибка обнуляет всю серию увольнений
Последствия ошибки	Восстановление одного работника	«Эффект домино»: прецедент для остальных + внимание прокуратуры и ГИТ

Профсоюз и его влияние на риски

1 **Нарушение процедуры или сроков (ст. 82 и ст. 373 ТК РФ)**

Письменное уведомление о мероприятии (ст. 82 — не позднее 2 месяцев, при массовом — 3)

Запрос мотивированного мнения по работнику (ст. 373 — 7 рабочих дней на ответ).

2 **Противодействие профсоюза**

Не согласие с увольнением: повторная консультация (3 рабочих дня) и мотивированный ответ; финальное решение — в течение месяца (ч. 5 ст. 373). Процедура удлиняется.

3 **Работник скрыл членство в профсоюзе**

Работодатель **не вправе** требовать от работника данные о членстве в профсоюзе (ст. 86 ТК РФ).

Суды на стороне работодателя, но есть исключения.

4 **Недобросовестный профсоюз**

Вывод: Участие профсоюза – серьезный риск-фактор

Судебная практика

Апелляционное определение Самарского областного суда от 13.06.2017 по делу N 33-7646/2017

Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14.07.2021 по делу N 2-6243/2021

Вакансии: что нужно предлагать?

Суд проверяет все подходящие вакансии: непредложенная — самое частое основание восстановления.



Правило: предлагать нужно все (ст. 81, 180 ТК РФ; п. 29 ПП ВС РФ № 2)

Все вакансии в данной местности, подходящие по квалификации (включая нижестоящие и нижеоплачиваемые), должности, объявленные на конкурс. Другие местности — только если обязанность предусмотрена коллективным договором.



Что суды считают нарушением

Предложены только «равнозначные» должности;
не предложены 0,5 ставки и неполный рабочий день;
вакансии в другой местности — без обязанности из коллективного договора.



Что не считается нарушением

Временно свободные должности (совместительство, декретные) – предлагать не нужно



Как предлагать правильно

Письменно, под подпись, с указанием должности и условий;
при появлении новых вакансий — повторно до дня увольнения;
отказ работника от предложения фиксировать

Должностные инструкции: «уникальность» — доказательство реальности сокращения

Судебная практика:

Аппеляционное определение Московского городского суда по делу № 33-18801/2026 от 08.06.2026г.

1

Что учитывает суд

Наличие должностей с аналогичным функционалом под другим названием

Наличие должностей с размытыми или отсутствующими инструкциями

2

Что должно быть в организации

Инструкции на все должности

Детализация требований к замещению — база для сравнения по ст. 179 ТК РФ

Функционал разграничен, пересечения обоснованы

Больничный в день увольнения: «схема» ещё работает

Схема: Работник открывает листок нетрудоспособности в последний рабочий день.
Ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрещает увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности.

Сценарий 1

Работник скрыл больничный — риски минимальны

Листок открыт в день увольнения, но работник промолчал: получил расчёт и выходное пособие, а больничный предъявил уже после приказа.

Сценарий 2

Работник открыл больничный после пособия, но до приказа — риск высокий

Пособие уже выплачено, но до приказа об увольнении работодатель узнаёт о больничном.
Дата увольнения переносится на первый рабочий день после закрытия листка. Один листок может тянуться до 10–12 месяцев (приказ Минздрава № 804н).
Вернуть выплаченное пособие нельзя без добровольного согласия работника или обращения в суд (ст. 137 ТК РФ: излишне выплаченные суммы не взыскиваются).

ATOM

Спасибо за внимание!

