**Когда следует утверждать штатное расписание и как скоро после сокращения должностей и увольнения работников эти должности можно снова внести в штатное расписание?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | По нашему мнению, новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению. Однако существует судебная практика, согласно которой новую редакцию штатного расписания работодатель должен ввести в действие после того, как пройдет сокращение. |  |

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

**Когда утверждается штатное расписание при сокращении**

При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению.

Так, в Апелляционном определении Кемеровского областного суда от 18.07.2017 по делу N 33-7522/2017 отмечается, что процедура увольнения по сокращению штата начинается с принятия работодателем решения о сокращении штата работников, которое оформляется соответствующим приказом, и издания работодателем приказа об исключении из штатного расписания штатных единиц или должностей либо о введении в действие нового штатного расписания.

В трудовом законодательстве не указано, как должны соотноситься между собой момент увольнения сокращаемых работников и момент введения в действие нового штатного расписания. На наш взгляд, при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата организации новая редакция штатного расписания должна вводиться в действие в день увольнения работников (Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 06.09.2012 N 33-7811/2012).

Однако существует позиция, согласно которой сокращаемый работник может быть уволен раньше, чем вступит в силу новое штатное расписание, так как трудовое законодательство не содержит обязательного требования к работодателю об увольнении работника только после введения в действие нового штатного расписания (Апелляционное определение Московского городского суда от 22.10.2015 по делу N 33-38073/2015).

Новое штатное расписание должно быть введено не позднее дня увольнения работника, который совпадает с последним рабочим днем (Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 23.01.2017 N 07АП-11296/2016 по делу N А45-11693/2016).

В Апелляционном определении Московского городского суда от 20.12.2019 по делу N 33-57172/2019 приведена позиция, согласно которой новую редакцию штатного расписания работодатель должен был ввести в действие на следующий день после того, как пройдет сокращение, поскольку до момента увольнения за сокращаемыми работниками сохраняются место работы и занимаемые ими должности, которые должны быть предусмотрены в штатном расписании.

**Введение ранее сокращенной должности в штатное расписание**

Срок, в течение которого работодатель не вправе вновь ввести в штатное расписание ранее сокращенную должность, законодательством не установлен.

Работодатель, учитывая особенности деятельности и потребности организации, технологии производства работ, спрос на выпускаемую продукцию, планы на дальнейшее развитие и прочие факторы, самостоятельно определяет структуру и численность работников организации. То есть при необходимости работодатель вправе в любое время внести в штатное расписание изменения, влекущие как уменьшение количества требующихся работодателю должностей (специальностей, профессий) либо штатных единиц, так и их увеличение.

В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано, что согласно ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения: осуществляет подбор, расстановку, увольнение персонала. То есть если работодатель однажды принимает решение о сокращении численности (штата), то впоследствии при появлении у него потребности в дополнительной рабочей силе он может вновь ввести в штатное расписание ранее исключенные из него должности (специальности, профессии) либо штатную единицу. Законодательством не установлено ограничивающего срока, до истечения которого работодатель не вправе ввести в штатное расписание сокращенную ранее должность.

Кого из претендентов перевести на вакантную должность при сокращении штата, работодатель решает по своему усмотрению (Апелляционное определение Воронежского областного суда от 28.03.2019 N 33-1371/2019).

При этом следует учитывать, что увольнение в связи с сокращением численности (штата) работников недопустимо использовать исключительно в качестве способа избавления от неугодных работодателю работников.

Так, в Определении Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N 1087-О-О указывается на то, что прекращение трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место (п. 2.3). Суд обращает внимание и на то, что полностью исключать возможность злоупотребления правом со стороны работодателя, использующего сокращение штата работников для увольнения конкретного лица, нельзя. Действительность сокращения численности или штата работников устанавливается, как правило, сравнением прежней и новой редакции штатного расписания, но не ограничивается этим.

В случае возникновения спора работодатель обязан доказать, что изменение штатного расписания было вызвано какими-либо объективными экономическими, техническими, организационными или иными факторами.

Введение в штатное расписание упраздненной должности и принятие нового работника на эту должность через небольшой промежуток времени после увольнения прежнего работника, на наш взгляд, могут свидетельствовать о том, что сокращения численности или штата фактически не произошло. По нашему мнению, даже если вновь принятый работник будет занимать другую должность, но выполнять трудовую функцию, аналогичную трудовой функции уволенного, расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть признано незаконным.

Срок обращения работника в суд за обжалованием увольнения составляет один месяц со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления ему в связи с увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

Этот срок может быть восстановлен судом исходя из совокупности всех обстоятельств, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за защитой нарушенного трудового права (ч. 5 ст. 392 ТК РФ, п. 10 Обзора судебной практики, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17.07.2019).

При этом, поскольку уволенный работник может узнать о восстановлении в штатном расписании должности, которую он ранее занимал, лишь по истечении указанного срока и поскольку только судом устанавливаются обстоятельства, свидетельствующие о нарушении прав этого работника, о чем он не знал и не мог знать на момент вручения ему копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки, суд, рассматривая в порядке ч. 5 ст. 392 ТК РФ соответствующее ходатайство, не вправе отказать в восстановлении пропущенного процессуального срока без исследования фактических обстоятельств дела, которые могут послужить основанием для такого восстановления (п. 2.3 Определения Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N 1087-О-О).