



**MARGARITA
EGIAZAROVA**

Senior Associate, PhD in Law,
Labour Practice of ALRUD Law Firm

COURT REVIEW OF STAFF REDUNDANCY: HIGHLIGHTS OF PRACTICE 2022

Staff redundancy remains one of the most common grounds for dismissal initiated by the employer. The termination of the employment contract under Article 81 2(1) of the Labour Code (the “Labour Code”) is also the most frequently disputed in court. Recent court practice has revealed trends of new legal positions that not only overcome the uncertainty of some aspects of the procedure, but also create new requirements to it.

The article presents specific examples of how courts at different levels have assessed the legality of staff redundancies and in addition, in fact, supplemented its legal regulation. A few principles for the legality of staff redundancies are formulated using the studied practice.

PRINCIPLE 1: COMPLIANCE WITH THE RULES FOR OFFERING VACANCIES

In 2022, the 3rd General Court of Cassation (the “GCC”)¹ confirmed – the employer must offer the employee to be made redundant all vacancies that are suitable for them. *It is not permitted to choose who is offered a vacancy and who is not.* Otherwise, according to the court, one of the basic principles of the legal regulation of labour relations – the principle of equal rights and opportunities for employees, as well as the prohibition of discrimination at the workplace – is violated.

The fact that one of the persons being made redundant was on sick leave when the vacancy arose, as in this case, did not affect the judicial assessment.

In practice, there is a common approach that once an employee is dismissed, their position is immediately removed from the staff schedule. The 8th GCC² stated that *the removal of vacant positions from the staff schedule prior to the redundancy procedure does not indicate its unlawfulness.* In one case, for example, an employee contested the dismissal, noting that the employer had removed a position available to the employee from the staff schedule prior to the start of the redundancy. The employee believed that this was done deliberately so that the vacancy would not be offered to them. The employee argued that the company had subsequently entered into a civil law contract to provide services for the function of the excluded position.

¹ Ruling of the Third General Court of Cassation dated 08.06.2022 in case No. 88-9012/2022

² Ruling of the Eighth General Court of Cassation dated 07.07.2022 in case No. 88-10873/2022

The court considered the dismissal to be lawful. It is up to the employer to decide whether it is advisable to keep the full-time job on a permanent basis or whether it is better to engage a contractor under a civil law contract. The redundancy is not a sham in this case.

A completely different assessment is given to the situation when the vacancy is removed from the staff schedule after the redundancy has begun. The courts³ note that the removal of vacant positions without offering them to the employees faced with redundancy indicates a failure to comply with the procedure.

In 2022, the Supreme Court of the Russian Federation⁴ enshrined the approach that *the company should offer to potentially redundant employees all vacant positions in the locality indicated as their place of work, even if the employees' immediate workplace is in another city.*

The case concerned a company made redundant an employee who was employed at a branch office in Moscow. At the time of dismissal, his place of work was Nizhny Novgorod, where he lived and actually worked. There were no vacancies in Nizhny Novgorod, and the obligation of the employer to offer positions in other regions was not provided for by the employment contract. The courts of three instances declared the redundancy legal, however, the Supreme Court of the Russian Federation established that the employee's place of work was a branch in Moscow and found that he should have been offered new vacancies in this branch.

PRINCIPLE 2: BEING REALISTIC AND GROUNDED

The judicial practice of 2022 has confirmed the trend of examining the reasons for an employer to reduce the workforce. The company has the burden of proving the economic, organizational or technological appropriateness of the redundancy. In such a context, the economic freedom recognized by the Constitutional Court⁵ to make personnel decisions does not appear to be unlimited.

³ Appeal decision of the Voronezh Regional Court dated 01.04.2021 in case No. 33-1797/2021

⁴ Ruling of the Judicial Board for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated 11.07.2022 No. 9-KGPR22-5-K1

⁵ Ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation dated 27.10.2022 No. 2855-O

⁶ Ruling of the Ninth General Court of Cassation dated 10.03.2022 in case No. 88-2286/2022

⁷ Ruling of the Seventh General Court of Cassation dated 17.05.2022 No. 88-7787/2022 in case No. 2-5341/2021

⁸ Ruling of the First General Court of Cassation dated 18.07.2022 in case No. 88-14356/2022



For example, in one case, the 9th GCC⁶ ruled that redundancy was unlawful because the employer had not justified its necessity.

In another case, the 7th GCC⁷ found the redundancy to be fictitious as there was no economic or organizational reason for it. The employer failed to prove an objective legal link between the redundancy and business changes.

The fact that an organization with a similar name and the same founder had started a similar business in the same premises has also tipped the scales against the employer.

PRINCIPLE 3: ACCURATE CALCULATION AND COMPLIANCE WITH THE NOTICE PERIOD

Some GCCs emphasize that the statutory two-month notice period commences *the day after the employee is notified of the forthcoming redundancy.* For example, the 1st GCC⁸ reinstated an employee who had been notified of redundancy on July 16 and dismissed on September 16. The court stated that

IF EMPLOYEES OCCUPY THE SAME POSITIONS, SOME OF WHICH ARE SUBJECT TO STAFF REDUNDANCY, THE EMPLOYER MUST ASSESS A PREEMPTIVE RIGHT TO REMAIN AT WORK.

the two-month period began to run the day after the employee was notified (July 17). Consequently, the employee could not be dismissed before September 17. Following the same logic, the 7th GCC⁹ ruled that the employee's dismissal on April 1 was unlawful, as he had been notified of the planned redundancy on February 1.

However, it is worth noting that the 2nd GCC¹⁰ did not see any violations when the employee received a redundancy notice on January 22 and was dismissed on March 22.

Another important notice-related issue is aimed at *verifying the employer's real intentions to reduce the job role*. Thus, in the case considered by the 7th GCC¹¹, the employer gave the employee a redundancy notice, but terminated the employment contract several months later than the appointed deadline. Neither a notice of a change of deadline was served, nor orders to extend the redundancy procedure were issued. The courts found this to be a breach of the redundancy procedure.

PRINCIPLE 4: INITIATIVE IN DEALING WITH THE TRADE UNION

With a trade union in place, the redundancy procedure is complemented by steps to interact with it. In practice, trade unions rarely agree on the dismissal of their members. In such situations, there is a need for additional consultation. The Labour

Code does not directly determine which of the parties should initiate negotiations. The 7th GCC¹² resolved this issue not in favor of the employer. According to the court, *it is the company that must conduct additional consultations with the trade union* and prove that it has fulfilled the obligation.

PRINCIPLE 5: CORRECT DEFINITION OF PRE-EMPTIVE RIGHT

If employees occupy the same positions, some of which are subject to staff redundancy, the employer must assess a pre-emptive right to remain at work.

During the assessment, *employers must first compare labour productivity and qualifications of employees, and then, if they are equal, give preference to categories directly specified in the law* (Article 179 (2) of the Labour Code).

If the company immediately proceeds to the second stage of assessment, the courts will recognize the dismissal as illegal.

For instance, the 1st GCC¹³ reinstated the plaintiff at work, finding that the employer gave preference to an employee who was the only working family member, but did not resolve the preliminary issue of assessing the productivity and qualifications of employees to be made redundant.

PRINCIPLE 6: JUSTIFICATION OF RELATED ACTIVITIES

Downtime constitutes one of the ways to optimize the costs associated with staff redundancy. The courts have different views on the legality of this procedure; however, they agree that it is necessary to assess how the employer justified the downtime. For example, the 3rd GCC¹⁴ confirmed the legality of the introduction of downtime with respect to the employee being made redundant due to the actual absence of work for him.

Judicial practice in the regulation of employment relations grows in importance every year. Higher courts' judgments often actually supplement the legal regulation of procedures, making knowledge of them essential to maintaining the integrity of employers.

⁹ Ruling of the Seventh General Court of Cassation dated 09.03.2022 in case No. 88-4009/2022

¹⁰ Ruling of the Second General Court of Cassation dated 09.12.2021 in case No. 88-26916/2021

¹¹ Ruling of the Seventh General Court of Cassation dated 01.02.2022 in case No. 88-1099/2022

¹² Ruling of the Seventh General Court of Cassation dated 28.06.2022 in case No. 88-9893/2022

¹³ Ruling of the First General Court of Cassation dated 14.03.2022 in case No. 88-5526/2022

¹⁴ Ruling of the Third General Court of Cassation dated 15.06.2022 in case No. 2-5614/2021

СУДЕБНАЯ ОЦЕНКА СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА: КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ ПРАКТИКИ 2022 ГОДА

Одним из наиболее часто используемых оснований увольнения по инициативе работодателя было и остается сокращение штата. Расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса (далее – «ТК РФ») лидирует и по оспариванию в суде. Массив судебной практики последних лет позволил выявить тенденции по формированию новых правовых позиций, которые не только преодолевают неопределенность в некоторых аспектах процедуры, но и создают новые требования к ней.

В статье представлены конкретные примеры, как суды разных уровней оценивают правомерность сокращения штата, а кроме того, по сути, дополняют его правовое регулирование. На основе изученной практики сформулировано несколько основ правомерности сокращения штата.

ПЕРВАЯ ОСНОВА: СОБЛЮЖДЕНИЕ ПРАВИЛ О ВАКАНСИЯХ

В 2022 году 3-й КСОЮ¹ подтвердил – работодатель обязан предлагать сокращаемым работникам все вакансии, которые им подходят. *Выбирать, кому предложить вакансию, а кому – нет, нельзя.* В противном случае, по мнению суда, нарушается один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений – принцип равенства прав и возможностей работников, а также запрет на дискриминацию в сфере труда. Факт нахождения одного из сокращаемых на больничном в момент, когда появилась вакансия, как в этом деле, не повлиял на судебную оценку.

На практике нередко встречается подход, когда после увольнения работника его должность сразу же исклю-

чается из штатного расписания. 8-й КСОЮ² указал, что *вывод вакантных должностей из штатного расписания накануне сокращения не свидетельствует о его незаконности.* Так, в одном из дел работник оспаривал свое увольнение, отмечая, что работодатель до начала сокращения убрал из штатного расписания должность, которую он мог занять. Работник считал, что это сделали намеренно, чтобы не предлагать ему данную вакансию. Как аргумент он указал, что впоследствии компания заключила гражданско-правовой договор об оказании услуг по функционалу исключенной вакансии.

Суд пришел к выводу о законности увольнения. Работодатель сам определяет, целесообразно ли сохранять штатную единицу на постоянной основе или лучше привлечь исполнителя по гражданско-правовому договору.

¹ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 08.06.2022 по делу № 88-9012/2022

² Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07.07.2022 по делу № 88-10873/2022

В таком случае сокращение не является фиктивным.

Отмечу, что совершенно другая оценка дается ситуации, когда вакансия исключена из штатного расписания после того, как сокращение началось. Суды³ подчеркивают, что вывод вакантных должностей без предложения их сокращаемым работникам свидетельствует о несоблюдении процедуры.

В 2022 году ВС РФ⁴ закрепил подход, что *сокращаемому должны предлагаться вакантные должности в населенном пункте, указанном в качестве его места работы*, даже если непосредственное рабочее место такого работника находится в ином городе.

В рассмотренном деле компания сократила работника, который был трудоустроен в филиал в городе Москве. На момент увольнения его местом работы был Нижний Новгород, в котором работник жил и фактически трудился. Вакансии в Нижнем Новгороде отсутствовали, а обязанность работодателя предлагать должности в других регионах не была предусмотрена трудовым договором. Три инстанции признали сокращение законным, однако ВС РФ установил, что местом работы являлся филиал в городе Москве, и признал, что ему должны были быть предложены новые вакансии в данном филиале.

ВТОРАЯ ОСНОВА: РЕАЛЬНОСТЬ И ОБОСНОВАННОСТЬ

Судебная практика 2022 года подтвердила тенденцию проверки причин, побудивших работодателя сократить штат. На компанию возлагают бремя доказывания экономической, организационной или технологической целесообразности сокращения. В таком контексте признаваемая Конституционным судом⁵ свобода экономической деятельности в части принятия кадровых решений не является абсолютной.

Например, в одном из дел 9-й КСОЮ⁶ признал сокращение должности незаконным, поскольку работодатель не обосновал необходимость проведения процедуры сокращения в компании.

В другом деле 7-й КСОЮ⁷ признал сокращение фиктивным, так как для него не было экономических и организационных причин. Работодатель не смог доказать объективную правовую связь сокращения и изменений в бизнесе. Против компании сработало и то, что организация с похожим названием и тем же учредителем начала вести аналогичную деятельность в том же помещении.

ТРЕТЬЯ ОСНОВА: КОРРЕКТНОЕ ИСЧИСЛЕНИЕ И СОБЛЮДЕНИЕ СРОКА УВЕДОМЛЕНИЯ

Некоторые КСОЮ обращают внимание, что установленный законом двухмесячный срок *начинает течь на следующий день после уведомления работника о сокращении*. Так, 1-й КСОЮ⁸ восстановил работника, которого предупредили о сокращении 16 июля, а уволили 16 сентября. Суд указал, что двухмесячный срок начал течь на следующий день после уведомления (17 июля). Как следствие, уволить работника можно было не ранее 17 сентября. Руководствуясь такой же логикой, 7-й КСОЮ⁹ признал незаконным увольнение работника 1 апреля, установив, что его предупредили о планируемом сокращении 1 февраля.

Стоит отметить, что 2-й КСОЮ¹⁰ не увидел нарушений, когда работник получил уведомление 22 января, а уволили его 22 марта.

Другой важный аспект, связанный с уведомлением, направлен на *проверку реальности намерений работодателя сократить должность*. Так, в деле 7-го КСОЮ¹¹ работодатель предупредил работника о сокращении с запасом, но трудовой договор расторг на несколько ме-

³ Апелляционное определение Воронежского областного суда от 01.04.2021 по делу № 33-1797/2021

⁴ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 11.07.2022 № 9-КГП22-5-К1

⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 27.10.2022 № 2855-О

⁶ Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 10.03.2022 по делу № 88-2286/2022

⁷ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2022 № 88-7787/2022 по делу № 2-5341/2021

⁸ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18.07.2022 по делу № 88-14356/2022

⁹ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.03.2022 по делу № 88-4009/2022

¹⁰ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.12.2021 по делу № 88-26916/2021

¹¹ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2022 по делу № 88-1099/2022

сяцев позже назначенного срока. Уведомление об изменении срока не вручалось, приказы о продлении процедуры сокращения не издавались. Суды усмотрели в этом нарушение порядка увольнения.

ЧЕТВЕРТАЯ ОСНОВА: ИНИЦИАТИВНОСТЬ В ОБЩЕНИИ С ПРОФСОЮЗОМ

Если в компании действует профсоюз, процедура сокращения штата дополняется шагами по взаимодействию с ним. На практике профсоюзы редко согласовывают увольнение своих членов. В таких ситуациях появляется необходимость провести дополнительные консультации. ТК РФ прямо не определяет, какая из сторон должна выступить инициатором переговоров. 7-ой КСОЮ¹² решил этот вопрос не в пользу работодателя. По мнению суда, *именно работодатель должен провести дополнительные консультации с профсоюзом и доказать, что исполнил обязательство.*

ПЯТАЯ ОСНОВА: ПРАВИЛЬНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОГО ПРАВА

Если работники занимают одинаковые должности, часть из которых подлежит сокращению, работодатель должен провести оценку преимущественного права на оставление на работе.

В ходе оценки *работодатели обязаны сначала сравнить производительность труда и квалификацию работников, а затем при прочих равных условиях отдать предпочтение лицам, прямо указанным в законе* (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

Если компания сразу перейдет ко второму этапу оценки без учета обстоятельств производительности труда и квалификации, суды признают увольнение незаконным.

Например, 1-й КСОЮ¹³ восстановил истца на работе, установив, что работодатель предоставил преимущественное право на оставление сотруднику, являющемуся единственным работающим членом семьи, однако не разрешил предварительный вопрос об оценке произво-

ОДНИМ ИЗ СПОСОБОВ ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ С СОКРАЩЕНИЕМ ШТАТА, НЕ РЕДКО ВЫСТУПАЕТ ВВЕДЕНИЕ ПРОСТОЯ. СУДЫ ПО-РАЗНОМУ ОТНОСЯТСЯ К ПРАВОМЕРНОСТИ ЭТОГО МЕРОПРИЯТИЯ, НО СХОДЯТСЯ В ОЦЕНКЕ ТОГО, НАСКОЛЬКО ОНО БЫЛО МОТИВИРОВАНО РАБОТОДАТЕЛЕМ.

дительности труда и квалификации работников, подлежащих сокращению.

ШЕСТАЯ ОСНОВА: ОБОСНОВАННОСТЬ СОПУТСТВУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ

Одним из способов оптимизации расходов, связанных с сокращением штата, нередко выступает введение простоя. Суды по-разному относятся к правомерности этого мероприятия, но сходятся в оценке того, насколько оно было мотивировано работодателем. Так, 3-й КСОЮ¹⁴ подтвердил правомерность введения простоя в отношении сокращаемого работника в связи с фактическим отсутствием для него работы.

Важность судебной практики в регулировании трудовых отношений возрастает с каждым годом. Судебные решения высших инстанций часто фактически дополняют правовое регулирование процедур, что делает знание о них критически существенным для поддержания добросовестности работодателей.

¹² Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.06.2022 по делу № 88-9893/2022

¹³ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2022 по делу № 88-5526/2022

¹⁴ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2022 № 88-9886/2022 по делу № 2-5614/2021