АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

город Екатеринбург 22.05.2026

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе председательствующего судьи [redacted]

судей [redacted]

при ведении протокола судебного заседания помощником судьи [redacted]

рассмотрела в открытом судебном заседании в порядке апелляционного производства гражданское дело по исковому заявлению [redacted] к государственному автономному учреждению социального обслуживания Свердловской области «[redacted]» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе истца на решение Асбестовского городского суда Свердловской области от 16.02.2026 (дело №[redacted]).

Заслушав доклад судьи [redacted], объяснения истца [redacted]., представителя ответчика по ордеру [redacted]., заключение прокурора [redacted]. судебная коллегия

установила:

[redacted]. обратился с иском к государственному автономному учреждению социального обслуживания Свердловской области «[redacted]» (далее по тексту – ГАУСО СО «[redacted]») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование исковых требований указал, что с 24.10.2016 трудоустроен в должности юрисконсульта ГАУСО СО «[redacted]», 08.02.2017 переведен на должность заместителя директора. На основании приказа №864-лс от 27.10.2025 трудовой договор с истцом прекращен в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), последний день работы истца 27.10.2025.

Истец считал увольнение незаконным по следующим основаниям:

1. работодателем (ответчиком) нарушено требование ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации об обязанности соблюдения трудового законодательства и локальных актов, а также порядок увольнения по сокращению численности или штата работников, регламентированный коллективным договором, действующим в организации. Так, в организации действует коллективный договор на 2023-2025 годы, пунктом 2.15 которого предусмотрено получение мотивированного мнения Совета трудового коллектива при расторжении трудового договора с работниками по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации. Вопреки указанному положению в приказе о сокращении численности (штата) работников от 21.08.2025 № 351-ОД специалисту по кадрам [redacted]. поручено проведение мероприятий без указания необходимости истребовать письменное мотивированное мнение Совета трудового коллектива относительно предстоящего сокращения;

2. со стороны работодателя (ответчика) усматривается факт предвзятого отношения к истцу ввиду того, что с приказом о сокращении численности (штата) работников от 21.08.2025 №351-ОД ознакомлен только истец, несмотря на то, что в организации имелось еще одна ставка заместителя директора и 0,25 штатной единицы заместителя директора. О предвзятом отношении со стороны работодателя по отношению к истцу также свидетельствует непроведение работы по оценке преимущественного права на оставление на работе. Кроме того, работодателем в уведомлении о сокращении принято решение о сокращении должности в соответствии со структурой учреждения, а именно «заместитель директора с приоритетными обязанностями административно-хозяйственной части». При этом в организации не имеется такого локального акта как структура учреждения, а штатным расписанием не предусмотрено деление имеющихся ставок по должности «заместитель директора» в зависимости от функциональных обязанностей;

3. работодателем истцу предложены не все имеющиеся в организации вакансии, а также не предприняты меры к упреждающему профессиональному обучению истца в целях избежания применения вынужденной меры, как сокращение штата (численности). Истец считал, что работодателем фактически не предложны следующие вакантные должности: социальный педагог, младший воспитатель, психолог и культорганизатор в отделении «Временный приют»; психолог в отделении «Сопровождение замещающих семей»; специалист по социальной работе в отделении «Профилактика безнадзорности несовершеннолетних»; социальный педагог в отделении

«Психолого-педагогическая помощь» и психолог в отделениях «Социально-правовая помощь» и «Социально-реабилитационное отделение»; воспитатель, младший воспитатель, социальный педагог, инструктор по лечебной физкультуре, психолог, культорганизатор в отделении «Реабилитация для детей и подростков с ограниченными возможностями»; психолог, инструктор по лечебной физкультуре, социальный педагог в отделении «Комплексная реабилитация и абилитация детей - инвалидов». Истец указывал о своем соответствии вышеприведенным вакантным должностям, в том числе, с учетом имеющейся у работодателя обязанности проводить упреждающее профессиональное обучение сотрудников. Так, истец имеет высшее профессиональное образование и в 2020 году прошел профессиональную переподготовку по направлению «Адаптивная физическая культура»;

4. на момент проведения процедуры сокращения в учреждении имелась вакантная должность «Специалист по закупкам», обязанности по которой на условиях совмещения выполняла юрисконсульт. Об имеющейся вакантной должности истцу не сообщено, указанная должность не предложена при сокращении при наличии у работодателя сведений о соответствии истца данной должности (в 2017 году профессиональная переподготовка пройдена истцом в данном направлении).

Истцом также сделал вывод о том, что проведение в отношении него процедуры сокращения связано с тем, что он 18.07.2025 обращался в надзорные органы по факту допущенных работодателем нарушений в области обеспечения охраны труда, жизни и здоровья работников, в области бухгалтерского учета. Обращения истца рассмотрены, допущенные нарушения нашли свое подтверждение.

Незаконными действиями ответчика, как указал истец, ему причинен моральный вред, который выразился в физических и нравственных страданиях, связанных с переживаниями относительно дискриминации в сфере труда, пребывании в стрессовом и подавленном состояниях, связанных с потерей работы, потерей сна, нахождением в постоянной тревоге относительного будущего, снижением дохода истца, потерей мер социальной поддержки по полной или частичной компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг.

На основании изложенного просил

1. признать приказ (распоряжение) ГАУСО СО «[redacted]» от 27.10.2025 №864-лс о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) незаконным;

2. восстановить на работе в ГАУСО СО «[redacted]» в должности заместителя директора;

3. взыскать с ГАУСО СО «[redacted]» средний месячный заработок за время вынужденного прогула; компенсацию морального вреда в размере 3000000 рублей.

Решением Асбестовского городского суда Свердловской области от 16.02.2026 исковые требования [redacted]. оставлены без удовлетворения в полном объеме.

Не согласившись с решением суда, истец принес на него апелляционную жалобу, в которой, оспаривая законность и обоснованность принятого решения, просит отменить решение суда, считая его незаконным и необоснованным. Судом не учтено наличие у истца иного графика работы, отличного от других сотрудников. С приказом от 18.07.2025 о внесении изменений в состав комиссии по оптимизации структуры и штатной численности учреждения, которым утвержден новый состав комиссии, истец ознакомлен не был, полагает его фиктивным и принятым после обращения истца в суд. Полагает, что не работодатель, а иные лица приняли решение о сокращении численности работников (комиссия), что нарушает трудовое законодательство. При решении вопроса об увольнении нарушены положения ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, не учтен отзыв истца на обработку персональных данных, семейное положение как критерий, отраженный в протоколе, не мог предоставлять какого-либо преимущества, состояние здоровья является ненадлежащим критерием, не согласен с оценкой квалификации, поскольку наличие больших документов о повышении квалификации иного работника не свидетельствует о его большей квалификации. Должность заместитель директора по медицинской деятельности отсутствуют в штатном расписании. Производительность труда в принципе не оценивалась работодателем. Не согласен с доказанностью факта надлежащего принятия решения Советом трудового коллектива относительно согласования увольнения истца. Не согласен с выводами суда о том, что перед увольнением истцу были предложены все имеющиеся вакансии, в том числе неверно не предложена должность специалиста по закупкам, не реализована возможность профессионального переобучения истца для сохранения трудовых отношений, информация о возможности обучения до истца до увольнения работодателем не доводилась, что противоречит условиям коллективного договора учреждения. Увольнение по сокращению производится как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности для трудоустройства работника.

В заседании суда апелляционной инстанции истец [redacted] настаивал на доводах жалобы по изложенным в ней основаниям, представитель ответчика по ордеру [redacted]. полагал решение суда законным и обоснованным, не подлежащим отмене по доводам жалобы истца.

Представитель третьего лица Министерства социальной политики Свердловской области в суд апелляционной инстанции не явился. Сведений об уважительных причинах неявки не представлено, равно как и ходатайств об отложении судебного заседания. В материалах дела имеются сведения об извещении не явившихся лиц о времени и месте рассмотрения дела судом апелляционной инстанции (направлено извещение по электронной почте), в том числе посредством размещения соответствующей информации на официальном сайте Свердловского областного суда в сети «Интернет» (13.04.2026, 07.05.2026). С учетом изложенного, положений ст.167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, мнения сторон, прокурора судебная коллегия не нашла оснований для отложения судебного разбирательства и сочла возможным рассмотреть дело при данной явке.

Заслушав стороны, заключение прокурора [redacted], полагавшей решение суда подлежащим отмене по доводам жалобы истца в связи с нарушением порядка увольнения, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Судом установлено, что в период времени с 24.10.2016 по 27.10.2025 [redacted] состоял в трудовых отношениях с ГАУСО СО «[redacted]» (принят в должности юрисконсульта, с 08.02.2017 переведен на должность заместителя директора) (том 1 л.д. 164, 177-182, 183-188).

По условиям заключенного трудового договора № 568 от 24.10.2016 с учетом заключенного 08.02.2017 дополнительного соглашения, местом исполнения трудовой функции [redacted]. является место нахождения ГАУСО СО «[redacted]» (Свердловская область, [redacted]), продолжительность рабочего времени 40 часовая неделя, ненормированный служебный день.

На основании приказа директора ГАУСО СО «[redacted]» от 27.10.2025 №864-лс с [redacted]., заместителем директора, прекращен (расторгнут) трудовой договор от 24.10.2016 № 568 на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации), последний день работы 27.10.2025 (том 1 л.д. 139-140, 163).

В последний день работы [redacted] ознакомлен с оспариваемым приказом, о чем имеется его подпись.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований [redacted]. о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, суд, указывая на нормы п. 2 ч. 1 ст. 81, ст.ст. 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также на разъяснения, данные в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, пришел к выводу, что увольнение истца законно, поскольку подтвержден факт действительности сокращения, уведомления истца о сокращении и проводимых организационно-штатных мероприятиях. Проанализировав приказ о сокращении штанной единицы заместителя директора, протокол заседания комиссии от 18.08.2025, суд пришел к выводу, что поскольку работодатель самостоятельно устанавливает структуру организации, суд не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения штатов, а может сделать суждения относительно того, имело ли оно место в действительности. В ходе рассмотрения настоящего спора судом установлено, что сокращение штата фактически имело место.

На заседании комиссии по оптимизации структуры и штатной численности учреждения от 18.08.2025 (протокол №3), проведен анализ преимущественного права работника на оставление на работе, рассмотрению подлежали кандидатуры [redacted]. и (/ /)14, замещающих должности заместителей директора на целую ставку, и (/ /)5, являющейся внешним совместителем по должности заместителя директора на 0,25 ставки. В качестве критериев при определении преимущественного права оставления на работе оценивались: образование и квалификация, стаж работы, состояние здоровья, семейное положение. В соответствии с информацией, представленной работодателем в адрес суда, анализ избранных работодателем критериев применен в отношении всех сотрудников, занимавших должность «заместитель директора», оценка критериев отражена в протоколе заседания комиссии полно и мотивированно. Суд принял во внимание представленный ответчиком протокол в качестве доказательства соблюдения процедуры сокращения в части оценки преимущественного права оставления на работе.

Оценив совокупность представленных доказательств, суд счел соблюденной ответчиком процедуру увольнения, поскольку установил, что об увольнении истец был предупрежден 25.08.2025, увольнение произведено 27.10.2025, в двухмесячный срок после уведомления. Установленная локальным нормативными актами ответчика дополнительная процедура, необходимая при сокращении работника (получение согласия Совета трудового коллектива), ответчиком соблюдена, что подтверждено протоколом № 3 заседания Совета трудового коллектива, которым Совет трудового коллектива дал согласие на расторжении трудового договора с работником [redacted]

[redacted] по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (том 1 л.д. 81-82). После предупреждения истца о предстоящем увольнении [redacted]. предлагались для замещения вакантные должности (25.08.2025, 29.09.2025, 21.10.2025, 27.10.2025), однако какого-либо согласия на замещение должностей истцом выражено не было, что подтверждает, по мнению суда, соблюдение порядка увольнения. Оснований для признания увольнения незаконным в виду непроведения мероприятий по переобучению истца судом не установлено.

Суд указал, что истцу предложены все имеющиеся вакантные должности, на занятие которых истец не выразил согласия. Истцом в судебном заседании не оспаривался перечень вакантных должностей в учреждении, которые нашли свое отражение в уведомлениях о наличии вакантных должностей. При этом довод истца о том, что истцу не предложена должность специалиста по закупкам отклонены, поскольку данная должность не являлась вакантной, занята иным работником по совместительству.

Принимая во внимание отсутствие оснований для признания увольнения незаконным, суд оставил без удовлетворения требования истца о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Судебной коллегией на стадии апелляционного рассмотрения в качестве дополнительных доказательств для установления юридических значимых обстоятельств по делу для проверки законности увольнения истца приняты следующие документы: сведения о трудовой деятельности, представленные отделением социального фонда, входящие в единую форму ЕФС-1 о переводе, приеме и увольнении работников ГАУСО СО «[redacted]» с 01.08.2025 по 27.10.2025, документы о выплатах истцу сумм при увольнении в связи с сокращением штата (расчеты среднего заработка, приказы о выплате выходного пособия и сохраняемого заработка, платежные поручения), информационная справка о штатной расстановке и движении кадров за период с августа 2025 по октябрь 2025, сведения о вакантных должностях на даты уведомлений от 25.08.2025, 29.09.2025, 21.10.2025, 27.10.2025, штатное расписание и тарификационные списки на 11.07.2025, на 16.03.2026, тарификационный список на 25.08.2025, 29.09.2025, 21.10.2025, 27.10.2025, приказ о прекращении трудового договора с (/ /)6, (/ /)7, приказ выходе из отпуска по уходу за ребенком (/ /)8, заявление о выходе из отпуска, направление на прохождение медицинского осмотра, приказ об увольнении (/ /)9, приказ о приеме на работу (/ /)10, приказ об увольнении (/ /)11, приказ об увольнении (/ /)12, приказ о приеме на работу (/ /)13, приказ от 23.05.2023 о внесении изменений в Номенклатуру дел ГАУСО СО «[redacted]» с номенклатурой дел, копия журнала дело 01-02 приказов директора по основной деятельности за 2025, скриншот с сайта ГАУСО СО «[redacted]» о размещении подразделений, копии журнала приказов по основной деятельности (представлены истцом с жалобой).

Оценивая имеющиеся в деле доказательства и новые доказательства, проверяя решение суда в полном объеме, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Согласно п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации.

Исходя из анализа норм трудового законодательства, регулирующих вопросы увольнения работника в связи с сокращением штата и численности работников, для того чтобы применение данного основания увольнения работодателем было правомерным, необходимы одновременно несколько условий:

а) действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников;

б) соблюдено преимущественное право, предусмотренное ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) работодатель предложил работнику имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Он обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

г) работник был письменно под роспись предупрежден за два месяца о его увольнении;

д) работодатель предварительно запросил мнение выборного профсоюзного органа о намечаемом увольнении работника - члена профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом бремя доказывания законности увольнения (наличия оснований для увольнения, правильность избранного основания увольнения, соблюдение порядка увольнения, предоставление работнику предусмотренных трудовым законодательством гарантий при увольнении) возложено на работодателя (ответчика).

Согласно правовой позиции Конституционного суда Российской Федерации, выраженной в определении от 24.04.2018 N 930-О, принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, в том числе о сокращении вакантных должностей, относится к исключительной компетенции работодателя. При этом расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) допускается лишь при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в части третьей статьи 81, части первой статьи 179, частях первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24 сентября 2012 года N 1690-О, от 19 июля 2016 года N 1437-О, от 29 сентября 2016 года N 1841-О, от 28 марта 2017 года N 477-О и др.).

По смыслу абз. 2 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции, изложенной в п.10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала).

Из представленных суду документов следует, что основанием для увольнения истца стал принятый 21.08.2025 директором ГАУСО СО «[redacted]» приказ №351-ОД о сокращении численности штата работников. По тексту приказа указано о сокращении одной штатной единицы по должности «заместитель директора» (том 1 л.д. 165).

Приложением к приказу является штатное расписание с учетом исключения сокращаемой должности (том 1 л.д. 168-175).

Из материалов дела следует, что основанием для принятия данного приказа явился протокол № 3 заседания комиссии по оптимизации структуры и штатной численности учреждения от 18.08.2025. Доводы истца о неподтверждении принятия данного решения уполномоченным составом комиссии в виду неподтверждения приказа от 18.07.2025 об изменении состава комиссии подлежат отклонению, поскольку опровергаются представленным журналом регистрации приказов по основной деятельности ответчиком, оснований не доверять которому не имеется.

Согласно протоколу № 3 заседания комиссии по оптимизации структуры и штатной численности учреждения от 18.08.2025, членами комиссии произведен анализ производственного процесса, организационной структуры с обоснованием нецелесообразности сокращения имеющихся вакантных должностей.

С учетом функциональной нагрузки руководящих должностей в структурном подразделении «Общее руководство» рассмотрен функционал, направления работы каждого заместителя директора [redacted]. с преобладающими обязанностями по административно-хозяйственному направлению деятельности; (/ /)14 с преобладающими обязанностями по социально—реабилитационной деятельности; (/ /)5, имеющей обязанности по медицинской деятельности, являющейся внешним совместителем) (том 1 л.д. 83-103) и представлена реализация организационной структуры при сокращении одной штатной единицы должности заместителя директора с преобладающей административно-хозяйственной деятельностью. Комиссия сочла, что сокращение указанной штатной единицы не потребует кардинальных изменений, поскольку круг обязанностей по указанной должности значительно сужен в 2024 году по сравнению с 2017 годом, что позволяет перераспределить должностные обязанности по данной должности между оставшимися штатными единицами заместителей директора, а также иными специалистами в учреждении (специалист по охране труда, заведующий хозяйством, заведующий отделением, старшая медицинская сестра и юрисконсульт). Экономическое обоснование решения о намерении произвести сокращение численности в учреждении представлено на заседании комиссии главным бухгалтером (/ /)15

Принятие предварительного решения об оптимизации штатной численности учреждения обусловлено Положением о комиссии по оптимизации структуры и штатной численности (том 3 л.д.2-4), согласно которому комиссия уполномочена выносить на рассмотрение директора предложения по вопросам оптимизации системы управления функциональными процессами, структуры и штатного расписания.

Однако из указанного следует, что комиссия не уполномочена принимать непосредственно сама решение о сокращении численности или штата работников учреждения по определенной должности, а только имеет право вносить соответствующие предложения в адрес руководителя. Согласно Уставу учреждения именно директор утверждает штатное расписание учреждения.

В соответствии с резолютивной частью протокола комиссии от 18.08.2025 комиссией решено произвести сокращение должности заместителя директора с преобладающей административно-хозяйственной деятельностью в количестве 1 единицы.

Вместе с тем, данное решение комиссии не соответствует содержанию штатного расписания учреждения, в котором имеется три ставки заместителя директора учреждения (2 полных ставки и 0,25), которые никак не разделены в зависимости от возложенного функционала по направлениям деятельности, указания на которые имеется только в должностной инструкции, при том только заместителя директора (/ /)14 (л.д.47-52 том 2), в отношении иных заместителей директоров такого наименования нет даже в должностных инструкциях (л.д.1-11 том 3, л.д.100-104 том 3). Также судебная коллегия отмечает, что должностная инструкция заместителя директора (/ /)1 была изменена по содержанию (инструкции 2017 и 2024 года представлены), что подтверждает возможность работодателя по изменению обязанностей заместителей директоров в зависимости от потребности и необходимости осуществления определенных обязанностей.

Из материалов дела также следует, что сам приказ директора учреждения, являющийся основанием для начала процедуры сокращения, содержит решение о сокращении именно численности (то есть количественной единицы) должности заместителя директора в количестве 1 единицы, также определено внести изменение в штатное расписание учреждения путем исключения из организационно-штатной структуры учреждения 1 единицы по должности заместитель директора.

Из указанного следует, что сам приказ о сокращении не содержал принятия ответчиком решения о сокращении должности заместителя директора с преобладающей административно-хозяйственной деятельностью, поскольку такой должности по сути и не существовало в штатном расписании. В штатном расписании, представленном судебной коллегии, и в настоящее время отсутствует наименование должностей заместителя директора в зависимости от реализуемого направления деятельности.

Доводы представителя ответчика о том, что фактически указанные должности были разные в учреждении, подлежат отклонению, поскольку противоречат организационным документам самого ГАУСО СО «[redacted]» с конкретно закрепленным в нем наименованием должностей.

Сам протокол от 18.08.2025 содержит указание на сокращение должности не просто заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности, а должности заместителя директора с преобладающей административно-хозяйственной деятельностью, что уже подразумевает наличие иных обязанностей у данного работника.

В самом протоколе от 18.08.2025 указано, что в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком и организационной структурой в учреждении предусмотрены 2,25 штатных единиц по должности заместитель директора, которые заняты [redacted]. (1 единица), (/ /)14 (1 единица), (/ /)5 (0,25 единиц). Функционал и направление работы каждого из заместителей директора определяется их должностной инструкцией, при этом доказательств невозможности перераспределения данного функционала между заместителями директора путем изменения должностной инструкции не представлено.

Далее в протоколе от 18.08.2025 по сути производится обоснование необходимости сокращения одной должности заместителя директора в виду сокращения объема административно-хозяйственной работы и возможности ее перераспределения, что однако не может приводить к выводу о том, что ставки заместителей директора в ГАУСО СО «[redacted]» являлись разными в соответствии со штатным расписанием и не требовалось в связи с указанным проведение процедуры ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации при решении вопроса об увольнении конкретного работника, занимающего одну из 2,25 ставок.

Указанное подтверждено самим протоколом комиссии от 18.08.2025, в котором самой комиссией, кроме обоснования необходимости в принципе сокращения одной ставки заместителя директора с учетом снижения объема работы по административно-хозяйственному направлению деятельности, приведен анализ оценки преимущественного права оставления на работе трех заместителей директоров, занимающих данную ставку, в порядке ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации.

В самом приказе о сокращении численности от 21.08.2025 работодателем указано на сокращение должности заместителя директора в количестве 1 единицы и необходимость подготовки документов по оформлению процедуры сокращения, организовать работу по оценке преимущественного права на оставление на работе: подготовить список работников, занимающих сокращаемые должности, обладающих преимущественным правом на оставление работе при сокращении.

В ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции ответчик также не указывал на отсутствие оснований для проведения процедуры ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации в принципе при увольнении истца (о чем указывалось представителем в заседании апелляционной инстанции) в виду того, что сокращалась конкретно ставка заместителя директора с преобладающей административно-хозяйственной деятельностью, ссылался в письменных возражениях в ответ на доводы истца об отсутствии оценки преимущественного права оставления на работе истца как заместителя директора, на протокол комиссии 18.08.2025, где данный вопрос был рассмотрен по установленным критериям.

Необходимость проведения процедуры по ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации признана и судом первой инстанции, однако в решении указано на ее проведение работодателем и отсутствие нарушений в данной части.

Из материалов дела следует, что никакая оценка преимущественного права после принятия приказа о сокращении одной ставки заместителя директора не производилась работодателем, уведомление о предстоящем увольнении вручено было только [redacted] В данном уведомлении (том 1 л.д.106) указано на принятие решения работодателя о сокращении должности (не численности штатных единиц заместителя директора) в соответствии со структурой учреждения, заместителя директора с приоритетными обязанностями в административно-хозяйственной части. Данное уведомление противоречит содержанию самого приказа о сокращении, в котором указано на принятие решения о сокращении 1 единицы по должности заместителя директора без какого-либо наименования функционала, поскольку иное бы противоречило штатному расписанию учреждения.

Если полагать, что оценка преимущественного права оставления на работе иных лиц, замещающих должности заместителя директора учреждения, была проведена при заседании комиссии от 18.08.2025, поскольку согласно Положению о порядке работы комиссии в числе ее задач указано также составление списка работников, с учетом преимущественного права оставления на работе, осуществление анализа производительности труда работников и их квалификации (то есть полномочий ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации), то судебная коллегия также не может согласиться с доводами ответчика о законности произведенного увольнения истца.

В соответствии со ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

В соответствии с Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 21.12.2006 N 581-О часть 1 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации также относится к числу норм, регламентирующих порядок увольнения в связи с сокращением штата работников, - она определяет основанное на объективных критериях правило отбора работников для оставления на работе. Установив в качестве таких критериев более высокую производительность труда работника и его квалификацию, законодатель исходил как из необходимости предоставления дополнительных мер защиты трудовых прав работникам, имеющим более высокие результаты трудовой деятельности и лучшие профессиональные качества, так и из интереса работодателя в продолжении трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно работающими работниками. Правильность применения работодателем указанных критериев при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников по заявлению работника может быть проверена в судебном порядке.

Квалификация работника - это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы (ч.1 ст.195.1 ТК РФ).

Поскольку трудовым законодательством не установлены общие критерии и показатели производительности труда, работодатель вправе самостоятельно их определить для оценки преимущественного права оставления работников на работе с учетом особенностей их трудовой функции и производственной деятельности.

Однако указанное не свидетельствует о возможности произвольного применения работодателем ч.1 ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации и допущении исключительного формального подхода в данном вопросе, поскольку работодатель должен не только реализовать процедуру выбора работников, подлежащих преимущественному оставлению на работе, но и представить при рассмотрении спора в суде надлежащие и достаточные доказательства объективности, обоснованности своего выбора, основанного на тех критериях, которые были определены самим работодателем и на основании тех документов и показателей, которые имели место непосредственно при осуществлении данной процедуры и работы самих работников. Порядок применения работодателем критериев преимущественного права оставления на работе может быть и должен быть проверен в суде при оспаривании увольнения по сокращению штата как один из элементов процедуры сокращения.

Если принимать как процедуру ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации протокол от 18.08.2025, то из него следует, что при принятии решения комиссия оценивала 3 заместителей директоров ([redacted]. 1 ставка, (/ /)14 1 ставка, (/ /)5 0,25 ставки по внешнему совместительству) в качестве критериев, оцененных одновременно, указала семейное положение, образование и квалификацию, стаж работы и состояние здоровья. Однако из содержания протокола следует, что в большей степени осуществлялась оценка преимущественного права оставления на работе между (/ /)1 и (/ /)14, занимающих по 1 ставке заместителя директора.

В соответствии со ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации первоначально подлежали оценке производительности труда и квалификация работников. Однако из протокола следует, что производительность труда (к числу которого можно было отнести уровень исполнительской дисциплины, работы с документами и другие критерии, имеющиеся при выполнении управленческого функционала заместителя директора по усмотрению работодателя) в принципе не оценивалась комиссией, поскольку такого показателя оценки в протоколе нет, равно как и не указано на невозможность его оценки в деятельности заместителей директора указанного учреждения, что не может быть признано подтверждающим установление равной производительности труда данных работников при оценке преимущественного права оставления на работе как условия применения в оценке части 2 статьи 179.

Показатели оценки состояния здоровья и семейного положения работников никак не соответствовали оценке их производительности труда. Кроме того, указанные в части семейного положения обстоятельства не могли свидетельствовать о наличии преимущественного права у иных работников перед истцом (состояние в браке и наличие ребенка), поскольку такое основание само по себе без установления дополнительных критериев в ч.2 ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации отсутствует.

В целом судебная коллегия с учетом вышеизложенного приходит к выводу о недоказанности в ходе рассмотрения дела ответчиком как работодателем надлежащего проведения процедуры, предусмотренной ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, в части определения преимущественного права на оставление на работе при сокращении штата, что свидетельствует о недоказанности соблюдения такой установленной законом гарантии в отношении истца как предоставление ему преимущественного права на оставление на работе, которое предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, поскольку объективных данных о проведении данной оценки в ходе рассмотрения дела ответчиком, по мнению коллегии, представлено не было.

Необходимость проведения данной процедуры обусловлена принятиям решения самим работодателем в приказе от 21.08.2025 о сокращении именно одной штатной единицы заместителя директора. Доказательств невозможности выполнения истцом в случае оставления его на работе обязанностей в области проведения социально-реабилитационной деятельности, в частности, не представлено. Согласно должностной инструкции (/ /)14 (л.д.47-52том 2) следует, что для замещения должности заместителя директора по данному направлению необходимо наличие высшего образования и прохождение программы профессиональной переподготовки в соответствии с профилем деятельности (без конкретного его уточнения) и стаж работы на руководящей должности не менее 1 года. [redacted]. занимал должность заместителя директора с 2017 года, имеет высшее образование, диплом о профессиональной переподготовке по программе «Социальная работа» с присвоением квалификации Специалист по социальной работе.

Данные обстоятельства являются уже достаточным самостоятельным основанием для признания увольнения [redacted]. по сокращению штата незаконным.

Кроие того, судебная коллегия отмечает, что Коллективным договором ГАУСО СО «[redacted]» на 2023 – 2025 годы в редакции, действующей в спорный период, уполномоченным органом представляющим интересы

работников при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации определен Совет трудового коллектива, который должен быть уведомлен работодателем в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (том 2 л.д. 1-20).

В соответствии с п.2.15 Коллективного договора расторжение трудового договора с работником по сокращению численности или штата производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

Судом установлено, что в целях соблюдения требований трудового законодательства Советом трудового коллектива учреждения 22.08.2025 рассмотрен вопрос расторжения трудового договора с работником [redacted]. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно протоколу № 3 заседания комиссии Совета трудового коллектива от 22.08.2025, Совет трудового коллектива дал согласие на расторжении трудового договора с работником [redacted] по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (том 1 л.д. 81-82), что свидетельствует, по мнению суда, о соблюдении процедуры в данной части.

Вопреки доводам истца, оснований полагать, что решение Совета было принято не всеми его членами не имеется, поскольку в материалы дела представлен как сам протокол, так и листы голосования (л.д.222-226 том 2).

Кроме того, в соответствии с ч.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В обоснование соблюдения процедуры увольнения истца в данной части, суду первой инстанции ответчиком представлялись уведомления о предложения истцу свободных вакансий на 25.08.2025, 29.09.2025, 21.10.2025 и 27.10.2025 (л.д.106-110 том 2).

Содержание представленных уведомлений свидетельствовало о включении в них сведений о наличии именно вакантных должностей в учреждении на определенную дату (дата предложения), а также сведения о предложении из имеющихся вакансий истцу конкретных должностей с учетом его образования и повышения квалификации.

Вопреки доводам жалобы истца, судом первой инстанции правомерно указано на отсутствие оснований для предложения ему должности специалиста по закупкам на 0,5 ставки, поскольку на основании трудового договора от 13.05.2025 №126-лс, (/ /)17 принята на работу по должности специалиста по закупкам на условиям внутреннего совместительства на 0,5 ставки с 13.05.2025 на неопределенный срок. Согласно представленным в материалы дела табелям учета использования рабочего времени (/ /)17 исполняла возложенные обязанности на условиях внутреннего совместительства. Таким образом, должность специалиста по закупкам в период проведения процедуры сокращения в отношении истца была занята на 0,5 ставки иным работником на условиях внутреннего совместительства, поэтому данная должность не являлась вакантной и не включена в список предложенных истцу вакантных должностей правомерно.

Однако суд первой инстанции при рассмотрении дела при оценке порядка увольнения истца ограничился представленными ответчиком документами в части предложения всех вакансий, не осуществив их проверку на предмет действительности и полноты, не истребовав сведения о штатных расстановках и движении кадров, в том числе не только о приеме и увольнении, но и переводах работников на иные должности не только на дату предложений истцу вакансий, но и в промежутках между данными датами, поскольку в силу положений трудового законодательства при проведении процедуры сокращения работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся вакансии с учетом его квалификации и состояния здоровья, которые высвобождались за весь период времени с уведомления о сокращении до увольнения работника.

В целях определения наличия свободных вакансий по запросу судебной коллегии представлены Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Свердловской области сведения о трудовой деятельности работающих застрахованных лиц (приеме на работу, увольнении, переводе с указанием ФИО работников, должностей, распорядительных документов), представленные ГАУСО СО «[redacted]» в том числе в спорный период.

В данных сведениях, представленных ГАУСО СО «[redacted]» о кадровых перемещениях, дополнительно имеется информация о приеме на работу 08,09.2025 и увольнении 04.10.2025 (/ /)18 официантом в

Отделение временного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов по совместительству, а также о переводе 17.09.2025 заведующей отделением (социальной службой) Отделения реабилитации для детей и подростков ограниченными возможностями (/ /)20 (без указания о временной ставке или иных обстоятельств).

Доказательств предложения истцу данных должностей, невозможности их замещения (в том числе сведений о том, что вакансии являлись временными и были замещены иными основанными работниками, следовательно, не должны были быть предложены истцу) или их расположения в иной местности (согласно скриншоту с сайта отделения центра находятся все в [redacted]) в подтверждение законности увольнения ответчиком не представлено.

Возможность прийти к выводу о том, что вакансии официанта и заведующего отделением не являлись вакантными в виду отнесения их к временным ставкам судебная коллегия на основании представленных тарификационных списков прийти не может, поскольку из них неясно на каких условиях лица замещали вакансии.

Так в представленных тарификационных списках на 11.07.2025 ставка заведующей отделением (социальной службой) Отделения реабилитации для детей и подростков ограниченными возможностями числится как вакантная, на 25.08.2025 она замещена (/ /)19 (не ясно с какой даты и на каких условиях), которая согласно представленным сведениям с 17.09.2025 была переведена специалистом по социальной работе в том же отделении одновременно с переводом (/ /)20 на ставку заведующей. При этом ранее согласно представленным тарификационным спискам на 25.08.2025 (/ /)20 являлась социальным педагогом в отделении. По какой причине при освобождении должности заведующего отделением 17.09.2025 (в перерыве между предложением истцу вакансий) она не была предложена [redacted]. ответчиком не представлено никаких доказательств, более того и даже сведений об освобождении данной должности. Предложение замещения данных должностей оспаривал истец в заседании коллегии, равно как и официанта.

Никаких уважительных причин непредставления доказательств непредложения истцу всех имеющихся вакансий в спорный период не имеется по материалам дела.

Все данные, включая движение кадров с названными выше вакансиями, были представлены самим ответчиком, в том числе им же были представлены сведения о трудовой деятельности в отделение социального фонда, и не могли быть не известны работодателю. При должной степени подготовки и анализе документов, имеющихся в распоряжении именно работодателя как ему принадлежащих, а также с учетом осведомленности о необходимости доказывания законности увольнения по сокращению штата, представления достоверных штатных расстановок и штатных расписаний, соответствующие сведения представлены суду первой инстанции не были, хотя могли и должны были быть представлены ответчиком. Уважительных причин их непредставления не имеется, по мнению коллегии. Судебная коллегия отмечает, что не работник, который подлежит увольнению, должен искать необходимые вакансии для дополнительной проверки соблюдения процедуры увольнения, а ответчик, на котором лежит бремя доказывания должен самостоятельно все анализировать и представить доказательства соблюдения процедуры в части ч.ч.2,3 ст. 81 Трудового кодекс Российской Федерации (представить сведения обо всех освобождаемых должностях в спорный период, невозможности их замещения истцом по причине недостаточной квалификации, стажа или расположения вакансий в иной местности).

Суд первой инстанции разъяснял в определении о подготовке дела к рассмотрению необходимость ответчику доказать соблюдение процедуры увольнения, распределение бремени доказывания. Суд является органом, осуществляющим правосудие, тем более на стадии апелляционного рассмотрения, проверяя законность постановленного решения суда в пределах доводов жалобы с учетом имеющихся в деле доказательств.

Судебной коллегией для проверки доводов жалобы истца направлен также запрос о предоставлении сведений о том, когда именно (даты) предлагались [redacted]. каждая из вакансий, уволенных работников, переведенных работников, принятых работников, а также причины непредложения соответствующих вакансий в случае наличия таковых (подтверждение не соответствия истца квалификационным требованиям, опыту работы, образованию, состоянию здоровья и т.д.), однако в числе представленных коллегии документов указанные вакансии поименованы не были.

Оценив указанные доказательства в совокупности, судебная коллегия полагает, что ходе рассмотрения дела, в том числе в суде апелляционной инстанции с учетом объявления перерыва в судебном заседании в нарушение ст.56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не представлено доказательств соблюдения положений ч.3 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации о предложении всех имеющихся вакансий, которые бы истец мог замещать с учетом его состояния здоровья и квалификации.

Нарушение данных положений трудового законодательства свидетельствует о невозможности признания увольнения [redacted]. по п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации законным.

В связи с указанным решение суда подлежит отмене как постановленное с нарушением норм материального права с вынесением по делу нового решения о частичном удовлетворении требований [redacted]

Подлежит признанию незаконным приказ ГАУСО СО «[redacted]» от 27.10.2025 № 864-лс об увольнении [redacted]. на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (по сокращению численности или штата работников).

Подлежит восстановлению [redacted]. на работе в ГАУСО СО «[redacted]» в качестве заместителя директора с 28.10.2025.

Поскольку обоснованными признаны требования [redacted] о признании увольнения незаконным, истец восстановлен на работе, обоснованными и подлежащими удовлетворению подлежат требования о взыскании утраченного заработка в связи с лишением возможности трудиться в результате незаконного увольнения на основании ст.ст.234, 394 Трудового кодекса Российской Федерации.

С учетом положений ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РФ от 24.04.2025 N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", размер среднедневного заработка истца составляет 7720,66 рублей, определен верно самим ответчиком согласно представленному расчету (л.д.131 том 1) за рабочий период октябрь 2024 сентябрь 2025 и количества отработанных дней 195, истцом размер заработка не оспорен.

Период вынужденного прогула составит с 28.10.2025 по 22.05.2026, то есть 136 дней, размер заработка 136 * 7720,66 = 1050009,76 рублей с удержанием при выплате НДФЛ.

Однако с учетом п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" выплаты при увольнении истцу выходного пособия в размере 165155,32 рублей, а также сохраняемого заработка на период трудоустройства согласно представленным документам 165155,32 + 165155,32 рублей, размер подлежащего взысканию в пользу Лоскутова И.В. утраченного заработка составит 1050009,76 - 13 % = 913508,49 рублей – 165155,32 – 165155,32 – 165 155,32 рублей = 418042,53 рублей / 87 * 100 = 480580,65 с удержанием при выплате НДФЛ.

В связи с указанным с ГАУСО СО «[redacted]» в пользу [redacted] подлежит взысканию средний заработок за период вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением в сумме 480580,65 рублей с удержанием при выплате НДФЛ.

Разрешая требования [redacted]. в части взыскания компенсации морального вреда, судебная коллегия находит их также подлежащими частичному удовлетворению с учетом установленного факта нарушения трудовых прав истца, положений ст.237 Трудового кодекса Российской Федерации. Определяя размер подлежащей взысканию компенсации, учитывая длительность нарушения трудовых прав истца, незаконное увольнение, лишение возможности трудиться в связи с незаконным увольнением, степень нравственных страданий истца, судебная коллегия полагает возможным взыскать компенсацию в сумме 50 000 рублей, не усматривая оснований для взыскания суммы в большем размере.

В соответствии с п. 1 ст. 98, ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, подп. 1, 3 ч. 1 ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 20 631 рубль, пропорционально удовлетворенной части иска в части имущественных требований и в части неимущественных требований, от уплаты которой истец при подаче иска был освобожден в силу закона (ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации).

Иные доводы жалобы истца правовой оценке не подлежат, поскольку судебной коллегией признано незаконным решение суда по вышеизложенным основаниям.

Нарушений норм процессуального права, являющихся в соответствии с ч. 4 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации безусловными основаниями для отмены решения суда первой инстанции, судом не допущено.

Руководствуясь п.2 ст.328, ст.329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Асбестовского городского суда Свердловской области от 16.02.2026 отменить.

Принять по делу новое решение, которым исковые требования [redacted] удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ Государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «[redacted] от 27.10.2025 № 864-лс об увольнении [redacted] на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (по сокращению численности или штата работников).

Восстановить [redacted] на работе в Государственном автономном учреждении социального обслуживания Свердловской области «[redacted]» в качестве заместителя директора с 28.10.2025.

Взыскать с Государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «[redacted]» (ИНН [redacted]) в пользу [redacted] (СНИЛС 161<№>) утраченный заработок в связи с незаконным увольнением в сумме 480580 рублей 65 копеек с удержанием при выплате НДФЛ, компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

Взыскать с Государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «[redacted]» (ИНН [redacted]) в доход бюджета государственную пошлину в сумме 20631 рубль.

Председательствующий [redacted]

Судьи [redacted]

[redacted]