

Сокращение штата, появление вакансии и её передача другому сокращаемому работнику: правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работник со стажем 12 лет в организации, где проводится сокращение численности (штата), включён в список на увольнение по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ. Одновременно в списке состоит молодой специалист со стажем 6 месяцев из другого сектора того же отдела. В период мероприятий по сокращению из сектора выбывает специалист более высокой квалификации — образуется вакансия, которую руководство намерено заместить молодым специалистом, не предложив её работнику со стажем 12 лет. Требуется установить: (1) обязано ли было руководство предложить эту вакансию работнику; (2) применяется ли здесь преимущественное право оставления на работе по статье 179 ТК РФ и между кем оно исчисляется; (3) является ли непредложение вакансии нарушением порядка увольнения и можно ли на этом основании оспорить увольнение.

Ниже разбор ведётся по каждой правовой версии/аспекту отдельно; там, где практика расходится, приведены обе позиции.

2. Фактическая канва и её юридически значимые элементы

Из описания следуют факты, которые предстоит оценивать:

1. Проводится сокращение численности (штата) — ст. 81 ч. 1 п. 2 ТК РФ.
2. Сокращение идёт «по секторам»: из каждого сектора сокращается по одной единице. Это означает, что сокращаются конкретные должности (единицы штатного расписания), а не абстрактная «численность» отдела.
3. Работник и молодой специалист — из разных секторов, то есть по общему правилу занимают разные должности (или, во всяком случае, разные позиции в штатном расписании).
4. У обоих «самые низкие разряды и квалификации» — то есть по шкале «производительность труда и квалификация» они сопоставимы.

5. В период сокращения освобождается вакансия в секторе, из которого ушёл специалист более высокой квалификации.
6. Руководство намерено закрыть вакансию молодым специалистом, не предлагая её работнику со стажем 12 лет.

Отдельно отмечу: формулировка «из этого сектора» допускает два прочтения — вакансия возникла (а) в секторе молодого специалиста либо (б) в секторе работника. Это принципиально для раздела 5, поэтому обе версии разобраны.

Также неясно, соответствует ли освободившаяся вакансия квалификации работника (об этом — раздел 3 и 5). Разобраны оба варианта: вакансия того же/нижшего уровня и вакансия более высокого разряда.

Упоминание «квот не было» неоднозначно: вероятно, имеется в виду, что работодатель не применял каких-либо квот/резервов и (или) что сокращение не оформлялось как массовое. Этот аспект разобран в разделе 7.

3. Обязанность работодателя предлагать работнику вакансии при сокращении: общий режим

Нормативная основа. Согласно части первой статьи 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. Часть третья статьи 81 ТК РФ обязывает работодателя предлагать работнику **все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности**; вакансии в других местностях предлагаются, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Ключевые правила, выработанные практикой (п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»):

- Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, только если работника невозможно перевести с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.
- Работодатель обязан предлагать **все** вакансии, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом состояния здоровья.
- Обязанность сохраняется **в течение всего срока предупреждения об увольнении и до дня увольнения включительно**; вакансии, появившиеся

после предупреждения, но до увольнения, **также подлежат предложению.**

- При решении вопроса о переводе учитывается реальная возможность работника выполнять предлагаемую работу с учётом его образования, квалификации, опыта.

Вывод по аспекту. Если освободившаяся вакансия находится в той же местности и соответствует квалификации работника (либо является нижестоящей/нижеоплачиваемой, но выполнимой для него), работодатель был обязан предложить её работнику — независимо от того, кому он в итоге намеревался её отдать. Сам факт того, что вакансия появилась **после** предупреждения о сокращении, значения не имеет: она всё равно подлежала предложению (п. 29 Постановления Пленума № 2).

Важная оговорка (вторая версия). Обязанность предлагать вакансии **не означает обязанности сохранить её свободной.** Если работодатель правомерно перевёл на вакансию другого работника (в том числе не сокращаемого) до момента увольнения нашего работника, вакансия на день увольнения перестаёт существовать, и требование «предложить все вакансии» формально исполнено быть не может. Практика по этому вопросу расходится (см. раздел 5).

4. Преимущественное право оставления на работе (статья 179 ТК РФ): между кем оно исчисляется

Норма. Согласно части первой статьи 179 ТК РФ при сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с **более высокой производительностью труда и квалификацией.** При равенстве этих показателей предпочтение отдаётся (ч. 2 ст. 179 ТК РФ): семейным — при двух и более иждивенцах; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; получившим в данной организации трудовое увечье или профзаболевание; инвалидам ВОВ и боевых действий; работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю ребёнка до 18 лет, если другой родитель мобилизован/заключил контракт (в ред. ФЗ от 07.10.2022 № 376-ФЗ, от 25.12.2023 № 642-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ). Коллективным договором могут предусматриваться и другие категории (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

4.1. Круг сравнения — главный вопрос

Преимущественное право по смыслу статьи 179 ТК РФ применяется **только среди работников, занимающих одинаковые должности** (или выполняющих одинаковую работу), которые подлежат сокращению, — то есть сравнение производится внутри группы сопоставимых должностей, а не между всем персоналом организации.

- **Если сокращаются разные должности (разные секторы = разные позиции штатного расписания)** — работник и молодой специалист **не конкурируют** между собой, преимущественное право между ними не исчисляется. Каждый из них оценивается отдельно в своей группе. Тогда ссылка на «стаж 12 лет против 6 месяцев» как на аргумент преимущественного права **не работает**: статья 179 ТК РФ не придаёт стажу значения как самостоятельному основанию.
- **Если должности тождественны** (например, секторы укомплектованы одноимёнными должностями с одинаковыми должностными обязанностями) — сравнение производится именно между работником и молодым специалистом, причём стаж сам по себе решающего значения не имеет; определяющими являются **производительность труда и квалификация**, а не длительность работы.

4.2. Что даёт работнику квалификация и производительность

Даже там, где преимущественное право не применяется в чистом виде, квалификация и производительность труда учитываются работодателем при **выборе кандидата на вакансию**. Оценка этих показателей — прерогатива работодателя, но суд проверяет её объективность: под производительностью труда понимаются количественные и качественные показатели, под квалификацией — уровень образования, профессиональные навыки, опыт. При споре работодатель обязан доказать обоснованность выбора (п. 23 Постановления Пленума № 2 — бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе).

Практический вывод по разделу. Преимущественное право по ст. 179 ТК РФ даёт работнику защиту **внутри одной сокращаемой должности**. Между работниками разных секторов/должностей оно не применяется — стаж 12 лет сам по себе приоритета не создаёт. Однако если руководство фактически сравнивает работника и молодого специалиста и отдаёт предпочтение последнему, ссылаясь именно на «лучшие качества», работник вправе потребовать в суде раскрытия критериев такого сравнения (ст. 3, 56, 68 ТК РФ, п. 23 Постановления Пленума № 2).

5. Ключевой вопрос: правомерно ли замещение вакансии другим сокращаемым работником без предложения её работнику

Здесь и сосредоточено ядро спора. Возможны две правовые позиции.

5.1. Позиция первая: нарушение (в пользу работника)

Обоснование. Часть первая статьи 180 и часть третья статьи 81 ТК РФ возлагают на работодателя безусловную обязанность предлагать работнику **все** вакансии, соответствующие его квалификации, в течение всего срока предупреждения и до дня увольнения (п. 29 Постановления Пленума № 2). Если освободившаяся вакансия:

- находится в той же местности,
- соответствует квалификации работника либо является нижестоящей/нижеоплачиваемой, но выполнимой для него,

работодатель обязан был её предложить **всем** подлежащим увольнению работникам, которые могут её занять, включая нашего работника. Замещение вакансии другим лицом до предложения её работнику — нарушение порядка увольнения. Увольнение, произведённое с нарушением порядка, признаётся незаконным (ст. 394 ТК РФ).

Аргумент, дающий работнику дополнительную опору. Если работодатель готов занять вакансию молодым специалистом с **такой же низкой квалификацией**, что и у работника, значит, требование к должности допускает её замещение работником этого уровня. Следовательно, довод «вакансия не соответствовала квалификации работника» несостоятелен: раз её закрывают работником сопоставимого разряда, работнику она тем более подходила.

5.2. Позиция вторая: нарушения нет (в пользу работодателя)

Обоснование. Работодатель не обязан сохранять вакансию свободной для сокращаемого работника. Если вакансия к моменту увольнения фактически занята (переведённым работником), то на день увольнения её в организации нет, и требование «предложить все вакансии» не может считаться нарушенным. Кроме того, выбор кандидата среди нескольких претендентов — прерогатива работодателя, если он действует без дискриминации. Суды нередко оставляют такой выбор на усмотрение работодателя и проверяют лишь формальную процедуру.

5.3. Когда применяется каждая позиция

- **В пользу работника** позиция срабатывает, когда: вакансия возникла **до** увольнения и до момента её замещения; работник **заявлял** о готовности её занять (письменно); вакансия объективно соответствовала его квалификации; замещающий работник имеет сопоставимую или меньшую квалификацию; работодатель не фиксировал объективных критериев выбора.
- **В пользу работодателя** позиция срабатывает, когда: работодатель может доказать, что перевёл другого работника **правомерно и до** увольнения нашего работника; вакансия объективно требовала квалификации выше, чем у работника; или работник ранее отказался от предложенных вакансий; или выбранный кандидат обладал существенно лучшими показателями, обоснованными документально.

Особое значение момента. Если перевод молодого специалиста оформлен **после** увольнения работника — очевидно нарушение. Если **до** — спорно, и здесь решающим становится: заявлял ли работник о желании занять вакансию и была ли вакансия предложена ему хотя бы формально. Практика Верховного Суда РФ по этой категории неоднородна и зависит от конкретных обстоятельств (доказанности соответствия вакансии квалификации работника и момента её фактического замещения).

Вывод по разделу. Нарушение вероятно, если будет доказано, что вакансия соответствовала квалификации работника (или была нижестоящей, но выполнимой) и что работодатель её ему не предлагал, заменив другим лицом до увольнения. Дополнительным доводом в пользу работника является занятие вакансии работником сопоставимого разряда.

6. Стаж 12 лет и статус молодого специалиста

6.1. Стаж

Трудовой кодекс **не устанавливает** преимущества по стажу при сокращении. Статья 179 ТК РФ называет только производительность труда и квалификацию, а при их равенстве — перечень социально защищаемых категорий (иждивенцы, отсутствие других работников с самостоятельным заработком, трудовое увечье и т.д.). Стаж может косвенно влиять на оценку квалификации (опыт, навыки), но автоматического приоритета не даёт. Позиция о безусловном приоритете по стажу — заблуждение.

Однако в **выборе кандидата на вакансию** стаж может учитываться работодателем как элемент квалификации, если он действует в рамках единых, объективных критериев. Непредложение вакансии работнику с 12-летним опытом при замещении её работником со стажем 6 месяцев — обстоятельство, которое суд оценивает как индикатор возможной необъективности выбора.

6.2. Статус молодого специалиста

Федеральное законодательство **не предоставляет** молодым специалистам преимущественного права оставления на работе при сокращении. Региональные законы и программы поддержки молодых специалистов (трудоустройство, подъёмные, компенсации) к вопросам сохранения рабочего места при сокращении не относятся и не могут изменять статью 179 ТК РФ. Значит, использование статуса «молодой специалист» как основания предпочтения при занятии вакансии юридически несостоятельно, если только соответствующие основания не закреплены коллективным договором (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

6.3. Запрет дискриминации

Если предпочтение молодому специалисту оказано по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами (ст. 3 ТК РФ), это может квалифицироваться как дискриминация с вытекающими последствиями (ст. 391, 394 ТК РФ). Однако доказывание дискриминации — сложный процесс; основной путь защиты — процедурный (непредложение вакансии).

7. Дополнительные аспекты

7.1. Учёт мнения профсоюза и массовые увольнения

Если работник — член профсоюза, увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82, 373 ТК РФ). Несоблюдение процедуры — самостоятельное основание для восстановления (п. 24 Постановления Пленума № 2).

При угрозе массовых увольнений работодатель обязан принять дополнительные меры (ст. 180 ч. 4 ТК РФ). Критерии массовости — Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 05.02.1993 № 99. Если сокращение является массовым, работодатель обязан сообщить в службу занятости не позднее чем за три месяца (см. 7.2).

7.2. Информирование службы занятости

Работодатель обязан информировать государственную службу занятости о принятии решения о ликвидации/сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров — статья 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Работодатель-организация — не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении — не позднее чем за три месяца. Об изменении/отмене решения — в течение трёх рабочих дней. Информирование производится через единую цифровую платформу.

Нарушение этой обязанности само по себе **не влечёт** восстановления на работе, но подтверждает внимание надзорных органов (ГИТ, прокуратура) к процедуре и может использоваться как дополнительный факт при рассмотрении дела.

7.3. «Квот не было»

Если под «квотами» имеются в виду квоты для приёма на работу инвалидов (ст. 53 ч. 1 п. 7 ФЗ № 565-ФЗ) — к преимущественному праву оставления на работе они не относятся. Если имеется в виду, что работодатель не оформлял сокращение как массовое, — это влияет лишь на объём дополнительных процедур (см. 7.1, 7.2), но не отменяет базовых обязанностей по ст. 81 ч. 3, 180 ч. 1 ТК РФ. В любом случае отсутствие «квот» не освобождает работодателя от обязанности предлагать вакансии.

7.4. Гарантии отдельным категориям

Если работник относится к одной из категорий, защищённых статьёй 261 ТК РФ (беременные, женщины с детьми до 3 лет, одинокие матери с детьми до 14 лет/ребёнком-инвалидом до 18 лет и иные лица, воспитывающие таких детей без матери), увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ для него ограничено. Для предпенсионеров (ст. 144.1 УК РФ) установлена уголовная ответственность за необоснованное увольнение. Проверьте свою категорию — это может дать самостоятельное, более сильное основание защиты.

7.5. Сохраняемый средний заработок и выходное пособие

При состоявшемся сокращении: выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ); сохраняемый средний заработок за второй месяц со дня увольнения выплачивается в обязательном порядке, за третий — в исключительных случаях по решению органа службы занятости

при обращении в течение 14 рабочих дней со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ в ред. ФЗ от 13.07.2020 № 210-ФЗ). Для работников районов Крайнего Севера и приравненных местностей действует статья 318 ТК РФ — сохранение среднего заработка до трёх месяцев, в исключительных случаях до шести.

При досрочном расторжении с письменного согласия работника — дополнительная компенсация пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения (ст. 180 ч. 3 ТК РФ).

8. Практические выводы по каждой версии

Версия А. Вакансия соответствовала квалификации работника (или была нижестоящей/нижеоплачиваемой, но выполнимой), а её работнику не предложили. Вывод: увольнение (если оно состоится) — с нарушением порядка, основание для восстановления на работе (ст. 394 ТК РФ), взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда (ст. 237, 394 ТК РФ). Перспективы оспаривания высокие при наличии письменных доказательств.

Версия Б. Вакансия требовала квалификации выше, чем у работника. Вывод: обязанности предлагать именно эту вакансию у работодателя нет (ст. 81 ч. 3 ТК РФ), поскольку она не соответствует квалификации. Однако если работодатель всё же закрывает её работником сопоставимого разряда, эта версия рассыпается — и применяется версия А.

Версия В. Работодатель уже перевёл молодого специалиста на вакансию до увольнения работника. Вывод: спорная ситуация; исход зависит от того, доказан ли факт обязательности предложения работнику этой вакансии и от оценки судом сроков. Позиция работника слабее, но не безнадёжна — при наличии письменных обращений работника с просьбой предложить вакансию.

Версия Г. Вакансия относится к сектору работника. Вывод: у работодателя тем более не было оснований передавать её специалисту из другого сектора, минуя сокращаемого работника того же сектора; кроме того, возрастает роль сравнения квалификации работника и молодого специалиста.

Версия Д. Сокращение фактически является массовым. Вывод: дополнительно проверяются соблюдение ст. 82, 180 ч. 4 ТК РФ, Постановления № 99, ст. 53 ФЗ № 565-ФЗ, соблюдение процедуры учёта мнения профсоюза; наличие нарушений усиливает позицию работника.

9. Алгоритм действий работника

1. **Письменное заявление работодателю** с требованием предложить освободившуюся вакансию (указать конкретную должность) со ссылкой на ст. 81 ч. 3, 180 ч. 1 ТК РФ и п. 29 Постановления Пленума ВС РФ № 2. Составить в двух экземплярах, вручить под подпись либо направить заказным письмом с уведомлением и описью — **немедленно**. Это фиксирует: вакансия существует; работник о ней знает; работник готов её занять.
2. **Сбор доказательств:** приказ (уведомление) о сокращении; уведомление работника о предстоящем увольнении; штатное расписание (до и в период мероприятий); должностные инструкции по спорной вакансии; документы о переводе молодого специалиста; сведения о дате появления вакансии и дате её замещения; сведения о квалификации (дипломы, аттестации, разряды); сведения о производительности труда (планы, отчёты, KPI).
3. **Обращение в выборный орган ППО** (если член профсоюза) с просьбой проверить процедуру и при необходимости — заявить мотивированное мнение при увольнении по ст. 373 ТК РФ.
4. **Обращение в государственную инспекцию труда** (ст. 356, 357 ТК РФ) и/или в прокуратуру (ст. 1 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации») с жалобой на нарушение порядка сокращения. ГИТ не восстанавливает на работе, но фиксирует нарушение и привлекает работодателя к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.
5. **Обращение в службу занятости** в течение 14 рабочих дней со дня увольнения (для сохранения среднего заработка за третий месяц), а также для постановки на учёт.
6. **Если увольнение состоялось** — исковое заявление в районный суд о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Срок — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). Пропуск срока может быть восстановлен при уважительных причинах (болезнь, командировка, необходимость ухода за членом семьи — п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). По иным индивидуальным трудовым спорам — годичный срок.
7. **Бремя доказывания** законности увольнения лежит на работодателе (п. 23 Постановления Пленума № 2). От работника достаточно заявить о непредложении вакансии и представить доказательства её существования и соответствия его квалификации.
8. **Государственная пошлина** по искам о восстановлении на работе — работник освобождён (ст. 393 ТК РФ).

10. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ — ст. 3, 56, 68, 81 (ч. 1 п. 2, ч. 3), 82, 178, 179, 180, 237, 261, 318, 356, 357, 373, 391, 392, 393, 394, 395.
2. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» — ст. 53.
3. Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам установления единых правил выплаты выходных пособий...» (ред. ст. 178, 318 ТК РФ).
4. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (внес изменения в редакцию статей 81, 179, 180, 318 ТК РФ).
5. Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ, Федеральный закон от 25.12.2023 № 642-ФЗ, Федеральный закон от 26.12.2024 № 498-ФЗ (расширение перечня лиц с преимущественным правом, ч. 2 ст. 179 ТК РФ).
6. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (актуальная редакция текста ТК РФ, размещённая в ИПС «Законодательство России» и на публикационном портале pravo.gov.ru, — статьи 178, 179, 180, 318).
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 23, 24, 29, 53 (по срокам обращения в суд).
8. Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (критерии массового увольнения — п. 1 ст. 82 ТК РФ).
9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства).
10. Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 144.1 (необоснованное увольнение лица предпенсионного возраста), ст. 145 (необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей до трёх лет).
11. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1 — ст. 1, 26, 27.
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 № 16 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» — в части порядка обжалования решений по трудовым спорам (применимо к апелляции по делам о восстановлении на работе).
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» — в части компенсации морального вреда по трудовым спорам.

11. Ответ на исходный вопрос (сжатая правовая формула)

Работник действует по трём направлениям. **Первое** — немедленно письменно потребовать от работодателя предложить ему освободившуюся вакансию со ссылкой на ст. 81 ч. 3, 180 ч. 1 ТК РФ и п. 29 Постановления Пленума ВС РФ № 2; тем самым фиксируется факт существования вакансии и готовность её занять. **Второе** — параллельно обратиться в ГИТ и профсоюз для фиксации нарушения порядка сокращения. **Третье** — при увольнении в месячный срок (ст. 392 ТК РФ) подать в суд иск о восстановлении на работе со ссылкой на непредложение вакансии как на нарушение порядка увольнения; бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе (п. 23 Постановления Пленума № 2). Преимущественное право по ст. 179 ТК РФ как самостоятельный аргумент работает только внутри одинаковых сокращаемых должностей и не придаёт приоритета по стажу; если же вакансию закрывают работником сопоставимой с работником квалификации, довод о её «несоответствии» работнику рушится — и вся конструкция защиты смещается в плоскость процедурного нарушения, где позиция работника существенно сильнее.