

Правовой разбор: сокращение численности (штата) на шахте после присоединения работников закрытой соседней шахты

1. Краткая постановка вопроса

Работник очистного участка угольной шахты с более чем 10-летним стажем сообщает следующую фактическую конструкцию: на шахте исторически был один очистной участок; по выемке очередной лавы в марте-апреле закрыта соседняя шахта той же компании, откуда «якобы временно, до дальнейшего трудоустройства» на шахту пришли почти целый очистной участок работников; из них сформировали новый участок, приступивший к отработке новой лавы; в настоящее время оба участка вновь объединяются в один, а «лишних» около 50 человек сокращают — что примерно совпадает с числом пришедших. Требуется правовая оценка действий работодателя и практические рекомендации. Правовая оценка строится по четырём группам вопросов: (1) реальность сокращения как такового; (2) соблюдение преимущественного права на оставление на работе; (3) соблюдение процедурных гарантий, включая квалификацию увольнения как массового; (4) наличие признаков дискриминации при распределении «остающихся» рабочих мест.

2. Ключевая фактическая неопределённость и её значение

Формулировка вопроса не позволяет однозначно установить, кого именно включают в 50 сокращаемых. Разбор ведётся по всем трём прочтениям, поскольку каждое даёт разный правовой результат.

Прочтение А. Сокращают преимущественно «коренных» работников шахты (тех, кто работал здесь до прихода соседей), а пришедших с закрытой шахты сохраняют.

Прочтение Б. Сокращают именно пришедших с закрытой шахты (их количество ≈ 50), «коренные» работники остаются.

Прочтение В. Сокращение «сквозное»: сравниваются все работники объединённого участка независимо от того, откуда они пришли, и 50 человек определяются по общей процедуре отбора.

Юридически различие принципиально: при прочтении А центр тяжести спора смещается к фиктивности сокращения и к нарушению правил сравнения (ст. 179 ТК РФ); при прочтении Б — к статусу временно переведённых/принятых работников (ст. 72.1, 72.2, 58, 59 ТК РФ) и к тому, что их надлежало оформлять по иным основаниям; при прочтении В — к качеству самой процедуры отбора и к документальному оформлению критериев.

3. Аспект 1. Реальность сокращения численности (штата)

3.1. Нормативная рамка

Расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) допускается, если сокращение реально имеет место. Обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка возлагается на работодателя — п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Аналогичный подход закреплён в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом ВС РФ 09.12.2020): суд проверяет, состоялось ли сокращение в действительности, а не только формально (приказ издан, уведомление вручено).

Одновременно в практике Конституционного Суда РФ последовательно проводится позиция, что определение структуры, штатного расписания и численности работников относится к компетенции работодателя и обусловлено экономическими (производственными) факторами; суд не подменяет работодателя и не проверяет целесообразность управленческого решения.

3.2. Конкурирующие позиции

Позиция 1 (в пользу работодателя). Объединение двух очистных участков в один — классическое структурное изменение. Работодатель вправе оптимизировать численность, если после закрытия соседней шахты и отработки полей фактическая потребность в горнорабочих очистного забоя снизилась. То обстоятельство, что часть работников ранее пришла с другой шахты, само по себе не порочит сокращение: работодатель вправе определять, кого именно сохранить, а суд не оценивает экономическую целесообразность. В этой логике увольнение законно при условии корректной процедуры и корректного сравнения (см. раздел 4).

Позиция 2 (в пользу работников). Реальность сокращения опровергается совокупностью обстоятельств: (а) производственная программа не свернулась — сформирован и работает новый участок на новой лаве, то есть объём работ не исчез, а перераспределён; (б) численность работников, фактически выполняющих работу, не сократилась — люди с закрытой шахты продолжают работать, а иногда и принимаются дополнительно; (в) если после увольнения на идентичные должности (горнорабочий очистного забоя, ГРОЗ, МГВМ, проходчик и т. п.) будут приняты новые лица либо продолжится работа лиц, выполняющих ту же трудовую функцию, — это расценивается судами как признак фиктивного (мнимого) сокращения. Именно на такие обстоятельства следует обращать внимание суда, поскольку именно они переводят спор из плоскости «целесообразности», которую суд не проверяет, в плоскость «реальности», которую суд проверяет обязан.

3.3. Практический вывод по аспекту

Ключевая развилка: сокращение перестаёт быть «оценочным» и становится проверяемым, если доказать, что количество фактически занятых рабочих мест на участке не уменьшилось, а состав работников лишь перераспределён в пользу пришлых. Набор доказательств: штатные расписания до и после (в динамике, за период с марта-апреля), приказы о приёме/переводе работников с закрытой шахты, табели учёта рабочего времени, наряды-задания и маркшейдерские отчёты по добыче, планы горных работ, приказы о создании и о слиянии участков.

4. Аспект 2. Преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ)

4.1. Как должна работать процедура

Ст. 179 ТК РФ устанавливает двухступенчатую конструкцию:

1. **Первый уровень** — преимущество имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (сравнение по объективным показателям: выполнение норм выработки, разряды, классы квалификации, результаты аттестации, наличие профессионального обучения, допуски, отсутствие дисциплинарных взысканий и т. п.). Здесь сравнение ведётся по существу, а не по формальным регалиям.
2. **Второй уровень** — только при **равной** производительности труда **и** равной квалификации включаются социальные критерии: семейные с двумя и более иждивенцами; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; получившие в период работы у данного

работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. С 2022–2024 гг. в перечень добавлена категория: родитель, имеющий ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации (направлен по мобилизации в войска национальной гвардии, заключил контракт в период мобилизации, военного положения или военное время, либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии) — источник 12 и 16 приложенного правового контекста.

3. Коллективным договором могут устанавливаться **дополнительные** категории с преимущественным правом (ч. 3 ст. 179 ТК РФ) — в угольной отрасли такие условия встречаются в отраслевом соглашении и коллективных договорах, их необходимо проверить в конкретной организации.

Важное практическое уточнение: продолжительность стажа **сама по себе** не названа в ст. 179 ТК РФ критерием преимущества. Суды, как правило, отказывают в требовании «оставить по стажу», если работодатель документально обосновал различие в производительности/квалификации. Вместе с тем стаж и опыт работы могут учитываться как элемент оценки квалификации, и это следует формулировать именно так, а не как самодостаточный критерий.

4.2. Условия корректности сравнения

Сравнение должно производиться работодателем (как правило, комиссией, с оформлением протокола) **по одинаковым должностям (трудовым функциям)**, с соблюдением единых критериев для всех — включая работников, пришедших с закрытой шахты. Не допускается «выборочное» сравнение только внутри группы «коренных» работников либо, наоборот, только внутри группы пришлых, если они занимают одни и те же должности и выполняют одну и ту же работу на одном участке.

4.3. Две конкурирующие позиции

Позиция 1. Работодатель оценивает производительность и квалификацию «по подразделению» и вправе не сравнивать работников, формально закреплённых за разными участками (до момента объединения), а также вправе учитывать производственную необходимость. Тогда его решение

трудно опрокинуть, если есть протокол комиссии и он не страдает явными пороками.

Позиция 2. После объединения участков и при одинаковых должностях сравнение обязано охватывать **весь** объединённый коллектив, иначе процедура отбора порочна. Судебная практика признаёт увольнение незаконным, когда работодатель не истребовал и не сопоставил объективные данные о работе всех сравниваемых работников либо сравнил работников разных должностей (см. Обзор Президиума ВС РФ от 09.12.2020 — раздел о расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — бремя доказывания на работодателе).

4.4. Практический вывод по аспекту

Проверке подлежат: (а) существовало ли вообще сравнение по производительности и квалификации; (б) охватывало ли оно всех работников одинаковых должностей объединённого участка; (в) применялись ли единые и заранее определённые критерии; (г) отражён ли результат в протоколе; (д) учтены ли социальные критерии второй ступени при равенстве показателей. Отсутствие протокола либо сравнение неполного круга лиц — самостоятельное и, как правило, достаточное основание для спора о законности увольнения.

5. Аспект 3. Процедурные гарантии: уведомления, вакансии, профсоюз, массовость

5.1. Персональное предупреждение и предложение вакансий

Ст. 180 ТК РФ: о предстоящем увольнении в связи с сокращением работник предупреждается работодателем **персонально и под роспись не менее чем за два месяца** до увольнения; работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Обязанность предлагать вакансии действует в течение **всего периода** с момента предупреждения и до дня увольнения включительно; предлагаются вакансии в данной местности, а вакансии в других местностях — если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При этом запрещено увольнять работника в период его временной нетрудоспособности или отпуска (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), кроме случая ликвидации организации.

Досрочное расторжение до истечения двухмесячного срока возможно только с **письменного** согласия работника и с выплатой дополнительной компенсации

в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально оставшемуся времени (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). Подписывать такое согласие без встречной выгоды не следует.

5.2. Участие профсоюза

Ч. 1 ст. 82 ТК РФ: при принятии решения о сокращении численности или штата работодатель обязан **в письменной форме сообщить** выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем **за два месяца**, а если решение может привести к **массовому** увольнению — **за три месяца** до начала соответствующих мероприятий.

Ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ: увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится **с учётом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок: проект приказа и копии документов направляются в профсоюз, который в течение семи рабочих дней представляет мотивированное мнение; при несогласии проводятся дополнительные консультации (до трёх рабочих дней); при недостижении согласия работодатель вправе уволить, но профсоюз может обратиться в государственную инспекцию труда. Увольнение без получения мотивированного мнения (либо с нарушением порядка существенно значимым образом) — самостоятельный дефект процедуры.

Оценка последствий нарушений неодинакова: несоблюдение процедуры получения мотивированного мнения (ст. 373 ТК РФ) суды чаще признают основанием для восстановления; нарушение только срока уведомления профсоюза по ч. 1 ст. 82 ТК РФ само по себе реже влечёт восстановление, но существенно усиливает позицию работника в совокупности с иными нарушениями. Это следует учитывать при построении иска: «срочное» нарушение имеет смысл заявлять не изолированно, а «в связке» с мнимостью сокращения и пороками сравнения.

Ч. 4 ст. 82 ТК РФ допускает установление коллективным договором иного порядка участия профсоюза — этот документ нужно проверить отдельно.

5.3. Массовость увольнения — критически важный вопрос при 50 сокращаемых

Критерии массового увольнения определяются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Если в соответствующем отраслевом (по угольной промышленности) или территориальном соглашении критерии не установлены, применяются критерии, утверждённые Постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 05.02.1993 № 99

«Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»: среди прочего — ликвидация предприятия с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней; увольнение 1 % общего числа работающих в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Отсюда: **50 человек, увольняемых в течение 30 календарных дней, — это, по общему правилу, массовое увольнение**, а значит, требуется трёхмесячное уведомление профсоюза и, соответственно, трёхмесячное уведомление органов службы занятости (обязанность работодателя сообщать в службу занятости о предстоящей ликвидации/сокращении установлена законодательством о занятости; ранее — п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1, в настоящее время соответствующие нормы содержатся в Федеральном законе от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» — точную статью и сроки следует уточнить по актуальной редакции). При угрозе массовых увольнений работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ч. 4 ст. 180 ТК РФ).

Практический смысл: если уведомления профсоюза и службы занятости сделаны «по двухмесячной схеме», а фактически увольняют 50 человек в течение месяца — это документально фиксируемое нарушение процедуры массового увольнения. Если же увольнения растянуты по времени так, что в течение 30 календарных дней увольняется меньше 50 человек, критерий формально не срабатывает, но проверяется отраслевое/территориальное соглашение — там порог может быть ниже.

6. Аспект 4. Правовой статус работников, пришедших с закрытой шахты

Этот аспект напрямую влияет на прочтение Б и на оценку фиктивности по прочтению А.

Перевод к другому работодателю. Перевод на постоянную работу к другому работодателю (в другую организацию) возможен только с письменного согласия работника (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ). Если работников закрытой шахты оформили «переводом», но фактически имел место срочный или временный характер трудоустройства, это требует проверки: при

временном переводе по соглашению сторон срок определяется соглашением, а при временном переводе без согласия (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ) — до одного месяца, и если по окончании срока прежняя работа не предоставлена, а работник не настаивал на её предоставлении, условие о временном характере перевода утрачивает силу, и работа считается постоянной (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Срочный трудовой договор. Если пришлых приняли по срочному трудовому договору «на время до дальнейшего трудоустройства», проверяется наличие законного основания срочности (ст. 58, 59 ТК РФ). Договор, заключённый без достаточных оснований, считается заключённым на неопределённый срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ). Работники, пришедшие таким образом, не приобретают меньшего объёма гарантий, чем «коренные», — это разрушает аргумент работодателя «они временные, их не считаем» при сравнении по ст. 179 ТК РФ.

Ликвидация прежней шахты. Если соседняя шахта фактически закрыта (ликвидировано структурное подразделение либо организация), работники подлежали увольнению по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с гарантиями ст. 178, 180 ТК РФ (выходное пособие, сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, для районов Крайнего Севера — по правилам ст. 318 ТК РФ). Если же их сохранили «на будущее» и они продолжают выполнять постоянную работу, то последующее их сокращение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ требует полноценной процедуры — иными словами, ссылка на их «временный» статус как основание для приоритетного сохранения рабочих мест за ними несостоятельна.

Практический вывод по аспекту. Само по себе происхождение работника с закрытой шахты не создаёт ни преимуществ, ни поражений в правах при сокращении — все работники, занимающие одинаковые должности у одного работодателя, сравниваются на равных (ст. 3 ТК РФ). Но именно эта «нейтральность» означает: если работодатель фактически закрепил рабочие места за пришлыми в обход процедуры сравнения, у сокращённого «коренного» работника возникает сильная позиция в споре.

7. Аспект 5. Признак дискриминации (ст. 3 ТК РФ)

Ст. 3 ТК РФ запрещает ограничения в трудовых правах и преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, и одновременно предусматривает право лиц, считающих себя подвергшимися дискриминации, обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Аналогичный принцип закреплён в ст. 19 Конституции РФ; разъяснения о недопустимости ограничений по

обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами, даны в п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.

Важно понимать рамку: «место работы» (шахта, участок) и «дата прихода на предприятие» формально не входят в перечень ст. 3 ТК РФ. Дискриминация здесь доказывается не «самим фактом» распределения, а через асимметрию процедурных решений. Наиболее реалистичные сценарии доказывания:

- сравнение по ст. 179 ТК РФ фактически не проводилось в отношении группы «коренных» работников, тогда как пришлые были выведены из-под сравнения — это нарушение процедуры и, в связке с обстоятельствами, может подаваться как неравное обращение;
- если сокращение затрагивает преимущественно работников определённого возраста (старших) или иных социальных групп, применимы прямые аргументы о возрастной дискриминации (ст. 3 ТК РФ, ст. 19 Конституции РФ);
- если уволенный работник имел более высокие объективные показатели производительности и квалификации, чем оставленные пришлые, ключевая линия защиты — не дискриминация, а нарушение ст. 179 ТК РФ; доказывать нарушение последней проще и надёжнее, поэтому сосредоточиться следует на ней, а дискриминационный мотив использовать как вспомогательный аргумент.

Практический вывод. Требование о компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ, ч. 9 ст. 394 ТК РФ) заявляется вместе с основным требованием об оспаривании увольнения; отдельная «чистая» дискриминационная линия защиты по данной фактической схеме слабее, чем процедурная.

8. Аспект 6. Сроки и набор требований в суде

- Срок обращения в суд по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Срок может быть восстановлен судом по уважительным причинам (ст. 392 ТК РФ).
- Работники освобождены от судебных расходов по трудовым спорам (ст. 393 ТК РФ).
- При признании увольнения незаконным суд восстанавливает работника в прежней должности, взыскивает средний заработок за всё время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда (ст. 394 ТК РФ). Решение о восстановлении подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ). Также применимы ст. 234, 236 ТК РФ при задержках выплат.
- Параллельно с иском целесообразна жалоба в государственную инспекцию труда и обращение в прокуратуру: проверка соблюдения процедуры

массового увольнения, уведомления службы занятости, порядка учёта мотивированного мнения профсоюза.

- Для конкретных категорий работников (беременные женщины, женщины с детьми до трёх лет, одинокие матери и другие лица, воспитывающие таких детей без матери) установлены дополнительные гарантии, требующие индивидуальной проверки (ст. 261 ТК РФ).

Обратите внимание: часть приложенных к правовому контексту источников (нормы о восстановлении на службе в органах прокуратуры — источники 4, 5, 7) к рассматриваемому вопросу не относится и в разборе не используется; приложение их к запросу является техническим артефактом подбора.

9. Сводный практический вывод по каждому прочтению

Прочтение А (сокращают «коренных», пришлые остаются). Позиция работника наиболее сильная. Линия защиты: мнимость сокращения (рабочие места фактически сохранены, производственная программа выполняется, состав занятых перераспределён) + отсутствие надлежащего сравнения по ст. 179 ТК РФ (сравнение не охватило всех работников одинаковых должностей объединённого участка) + возможные процедурные дефекты (непредложение вакансий, двухмесячное вместо трёхмесячного уведомления при массовом увольнении). Перспектива восстановления — высокая при наличии документального подтверждения хотя бы двух из перечисленных дефектов.

Прочтение Б (сокращают пришедших с закрытой шахты). Позиция работника слабее по существу, но не безнадёжна. Линия защиты смещается: (1) проверка реальности сокращения — если после увольнения пришлых работодатель привлекает новых лиц на те же должности либо сохраняет тот же объём работ с тем же штатом, сокращение мнимо; (2) проверка того, что «временный» статус пришлых был оформлен законно (ст. 58, 59, 72.1, 72.2 ТК РФ) — если нет, работодатель не вправе был дискриминировать их по этому признаку при отборе, но и не вправе был «выводить» их за рамки сравнения; (3) если работник, попавший под сокращение, имеет преимущество по ст. 179 ТК РФ перед сохранёнными коллегами — спор выигрывается на этом основании независимо от «шахтного» происхождения.

Прочтение В (сквозное сокращение 50 человек из объединённого коллектива). Исход зависит от наличия и качества протокола сравнения, единых критериев, полноты охвата работников, а также от соблюдения процедур (ч. 3 ст. 81, ст. 82, ст. 180, ст. 373 ТК РФ). Даже при формально правильной процедуре сохраняются аргументы: отсутствие объективных

доказательств меньшей производительности/квалификации конкретного работника; непредложение вакансий (в том числе на других участках и, если предусмотрено коллективным договором, в других местностях); нарушение сроков при массовом увольнении.

10. Что целесообразно делать: пошаговый алгоритм

Шаг 1. Зафиксировать документы. Подать работодателю письменное заявление о выдаче копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ, срок — не позднее трёх рабочих дней). Запросить: копию приказа о приёме и трудового договора; уведомление о сокращении; приказы о создании нового участка, о его слиянии с прежним, о введении нового штатного расписания; справки о зарплате. Штатное расписание, протоколы комиссии по определению преимущественного права, сравнительные характеристики, переписку с профсоюзом и службой занятости, как правило, истребуются уже в суде — ходатайством об истребовании доказательств (ст. 57 ГПК РФ) при возложении бремени доказывания на работодателя (ст. 56 ГПК РФ, п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Шаг 2. Не создавать себе препятствий. Подписать факт получения уведомления (отказ от подписи не помогает — составляется акт), но: не давать письменного согласия на досрочное расторжение без явной выгоды; не подавать заявление «по собственному желанию»; не соглашаться на «сокращение по соглашению сторон» без независимой оценки последствий (потеря права на оспаривание в упрощённом порядке).

Шаг 3. Задействовать профсоюз. Через выборный орган первичной профсоюзной организации: требовать соблюдения ст. 82, 373 ТК РФ; настаивать на мотивированном мнении; при массовом увольнении — на трёхмесячном уведомлении и мерах по ч. 4 ст. 180 ТК РФ. Профсоюз также вправе обратиться в государственную инспекцию труда при несогласии с увольнением (ст. 373 ТК РФ).

Шаг 4. Параллельные обращения. Государственная инспекция труда (проверка процедуры, массовости, уведомления службы занятости), прокуратура (общий надзор), органы службы занятости (уточнить, поступало ли уведомление и в какие сроки). Эти обращения, помимо самостоятельного значения, формируют доказательственную базу.

Шаг 5. Собрать собственное «досье преимущества». Документы и сведения, подтверждающие производительность и квалификацию: наряды, выработка, разряды и классы квалификации, удостоверения, отсутствие взысканий, поощрения; семейное положение и иждивенцы; статус

единственного работника с самостоятельным заработком в семье; наличие трудового увечья или профзаболевания, полученного у данного работодателя; обучение по направлению работодателя без отрыва от работы; применимость «мобилизационной» категории (ребёнок до 18 лет, если супруг(а) мобилизован(а) или проходит службу по контракту в соответствующих условиях) — ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Это нужно независимо от того, какое прочтение в итоге подтвердится: без этих данных преимущество не доказывается.

Шаг 6. Иск в суд. В месячный срок со дня вручения приказа об увольнении (выдачи трудовой книжки). Требования: восстановление на работе, средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда (ст. 394 ТК РФ). В обоснование — мнимость сокращения, нарушение ст. 179 ТК РФ, процедурные дефекты (ч. 3 ст. 81, ст. 82, 180, 373 ТК РФ), при необходимости — ссылка на ст. 3 ТК РФ.

Шаг 7. Коллективная координация. Поскольку затрагиваются интересы примерно 50 работников, целесообразно действовать через профсоюзную организацию: единая позиция, единый запрос документов, единая проверка со стороны инспекции труда. Индивидуальные иски при этом не исключаются и взаимно усиливают доказательственную базу. Коллективный трудовой спор в смысле ст. 398 ТК РФ по вопросу о законности конкретных увольнений не инициируется (это индивидуальные трудовые споры), но коллективные переговоры и консультации с работодателем по вопросам массового высвобождения возможны — через представительный орган работников (ст. 27, 37 ТК РФ).

11. Чек-лист признаков незаконности увольнения (для самопроверки)

1. Объём работ и количество фактически занятых рабочих мест на очистном участке не уменьшились — объединение проведено «на бумаге».
2. После сокращения на те же должности принимаются новые работники либо продолжается работа лиц, выполнявших ту же трудовую функцию.
3. Сравнение по производительности труда и квалификации не проводилось, либо проводилось по неполному кругу работников одинаковых должностей, либо не оформлено протоколом.
4. Критерии сравнения не определены заранее и применялись произвольно.
5. Работнику не предлагались все имевшиеся вакансии (включая нижестоящие и нижеоплачиваемые) в течение всего срока с момента уведомления до дня увольнения.

6. Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не запрашивалось либо запрошено с нарушением порядка ст. 373 ТК РФ (при членстве работника в профсоюзе).
7. Профсоюз уведомлён за два месяца, тогда как фактически увольнение является массовым и требует трёх месяцев.
8. Увольнение произведено в период временной нетрудоспособности или отпуска работника (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).
9. Работник относится к категории, для которой установлены дополнительные гарантии (ст. 261 ТК РФ).

12. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ — ст. 3 (запрещение дискриминации в сфере труда), ст. 8, 9, 22, 27, 37, 56, 58, 59, 62, 72.1, 72.2, 81 (в том числе ч. 3 и ч. 6), 82, 178, 179, 180, 234, 236, 237, 261, 318, 373, 391–394, 396, 398.
2. Конституция Российской Федерации — ст. 19, 37.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10, 23, 24, 26, 29 (бремя доказывания законности увольнения на работодателе; порядок учёта мотивированного мнения профсоюза; восстановление работника).
4. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утверждён Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) — раздел о расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
5. Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» — критерии массового высвобождения (применяются, если критерии не определены отраслевым и (или) территориальным соглашением).
6. Отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации (федеральное) и территориальные соглашения — подлежат проверке на предмет критериев массового увольнения и дополнительных гарантий (ч. 1 ст. 82, ч. 3 ст. 179 ТК РФ; коллективный договор конкретной организации).
7. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» — нормы об информировании органов службы занятости о предстоящих ликвидации и сокращении численности (ранее — п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1); точную статью и сроки следует уточнить по актуальной редакции.

-
8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 56 (обязанность доказывания), ст. 57 (истребование доказательств), ст. 100 (расходы на представителя).
 9. Практика Конституционного Суда РФ по вопросам определения работодателем структуры, штатного расписания и численности работников (определения КС РФ, выносимые по жалобам на нарушение ст. 81, 179, 180 ТК РФ).
 10. Документы, приложенные к правовому контексту запроса и непосредственно использованные в разборе: Трудовой кодекс РФ (редакции ст. 3, 82, 179, 180), Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (актуальные редакции ст. 3, 82, 179 ТК РФ, включая дополнительную категорию преимущественного права, введённую федеральными законами от 07.10.2022 № 376-ФЗ, от 25.12.2023 № 642-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ). Источники, относящиеся к порядку восстановления на службе в органах и организациях прокуратуры (ст. 43³), к данному вопросу не относятся.
- 