

Суд пояснил, какие вакансии обязан предлагать работодатель при сокращении дистанционного работника

Подробнее...

Определение Восьмого КСОЮ от 03.03.2022 N 8Г-1317/2022[88-3600/2022]

Согласно части третьей ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников организации), допускается если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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.

Гражданка утверждала, что местом ее работы являлось отделение банка в г. Улан-Удэ, а рабочее место находилось в г. Северобайкальске, однако при ее сокращении переезд к месту работы в г. Улан-Удэ ей не предложили. Она обратилась в суд с требованиями о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении на работе.

Установив, что фактически место работы расположено в г. Улан-Удэ, трудовые функции исполнялись истцом в г. Северобайкальск дистанционно, занимаемая истцом должность не входила в число должностей структурного подразделения банка, расположенного в г. Северобайкальск, суд первой инстанции пришел к выводу, что указание в трудовом договоре г. Северобайкальск как удаленного места работы сотрудницы не освобождало работодателя от обязанности при расторжении с ней трудового договора предлагать ей вакантные места в г. Улан-Удэ. Поэтому суд первой инстанции удовлетворил требования истца.

Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции не согласился, указав на то, что местом работы истца являлось подразделение банка, расположенное в г. Северобайкальск, соответственно, при проведении мероприятий по сокращению численности работников организации работодатель должен был предложить сотруднице вакантные должности, имеющиеся как в самой организации работодателя (подразделение банка в г. Северобайкальск), так и во всех иных ее филиалах и обособленных структурных подразделениях, расположенных в г. Северобайкальск. Так как вакансии в г. Северобайкальск отсутствовали, процедура сокращения была соблюдена, основания для восстановления истца на работе отсутствуют.

Восьмой КСОЮ признал выводы апелляционного суда неправильными. Апелляционная инстанция не учла, что работодателем уведомление о предстоящем сокращении должности, занимаемой истцом, было подано именно по месту работы гражданки в г. Улан-Удэ, основанием для увольнения истца является приказ председателя отделения банка в г. Улан-Удэ.

Судом апелляционной инстанции не было исследовано штатное расписание отделения банка в г. Улан-Удэ на момент уведомления истца о предстоящем сокращении и на момент увольнения, а ответчиком не были представлены суду надлежащие доказательства соблюдения им требований части третьей статьи 81 при увольнении истца. В итоге дело направлено на новое рассмотрение.