|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | https://fp-sk.ru/upload/medialibrary/10b/10bcf1192035a9fec67fa9fee2934339.jpghttps://sosh10.edu95.ru/index.php?component=download&file=97b966d5135be7bee0f1a21412b21b809bb21f66f938535d4ac9685a18629974&view=1Правовая инспекция труда Профсоюза | **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**  <https://www.eseur.ru/kaluga/>  Информационный листок №14.  **Судебная практика: преимущественное право** | |
| **Суд разобрался в оценке преимущественного права и встал на сторону сокращенного из-за его стажа**  Работника с самым низким показателем производительности труда сократили. Он оспорил действия организации.  Суд первой инстанции нарушений [не увидел](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=67455&dst=100034&field=134&date=25.02.2022). Работодатель учитывал преимущественное право и соблюдал процедуру сокращения.  Апелляция [разобралась](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=67455&dst=100036&field=134&date=25.02.2022), насколько правильно оценили квалификацию и производительность труда, и признала увольнение незаконным. Сотрудник отработал в организации более 6 лет, а значит, его квалификация выше, чем у нескольких коллег с опытом менее года.  Производительность труда сокращенного не могла быть ниже, чем у работника со стажем всего 23 дня. Организация не раскрыла, как сравнивали показатели. Такую оценку признали необъективной. Кассация с этим [согласилась](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=67455&dst=100041&field=134&date=25.02.2022).  Документ: [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=67455&dst=100036&field=134&date=25.02.2022) 1-го КСОЮ от 07.12.2021 N 88-29033/2021    **Суд: можно не учитывать преимущественное право при сокращении работника, чья должность единственная**  Сотрудник [оспорил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ002&n=55900&dst=100014&field=134&date=25.02.2022) сокращение. Он посчитал, что имеет преимущественное право остаться на работе, так как у него на иждивении 2 члена семьи. Чтобы не учитывать преимущество, работодатель спрятал аналогичную должность, указав иное название.  Три инстанции [не увидели](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ002&n=55900&dst=100047&field=134&date=25.02.2022) нарушений. Должность сотрудника была единственной в организации. Его не могли ни с кем сравнить, чтобы установить более или менее высокую квалификацию, производительность труда, проанализировать остальные критерии.  Довод сотрудника о том, что похожую должность скрыли под другим наименованием, [отклонили](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ002&n=55900&dst=100048&field=134&date=25.02.2022). Работодатель не менял названия должностей и обязанности по ним непосредственно перед сокращением и в ходе его проведения.  В аналогичных ситуациях суды и ранее поддерживали работодателей (например, [1-й КСОЮ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=33218&dst=100028&field=134&date=25.02.2022)). Увольнение без учета преимущественного права признавали законным и в случае, когда сокращали все одинаковые должности. Так решил, в частности, [3-й КСОЮ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=7465&dst=100037&field=134&date=25.02.2022).  Документ: [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ002&n=55900&dst=100047&field=134&date=25.02.2022) 2-го КСОЮ от 23.12.2021 N 88-30155/2021 |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, февраль, 2022**  <https://www.eseur.ru/kaluga/> |