|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 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/> |