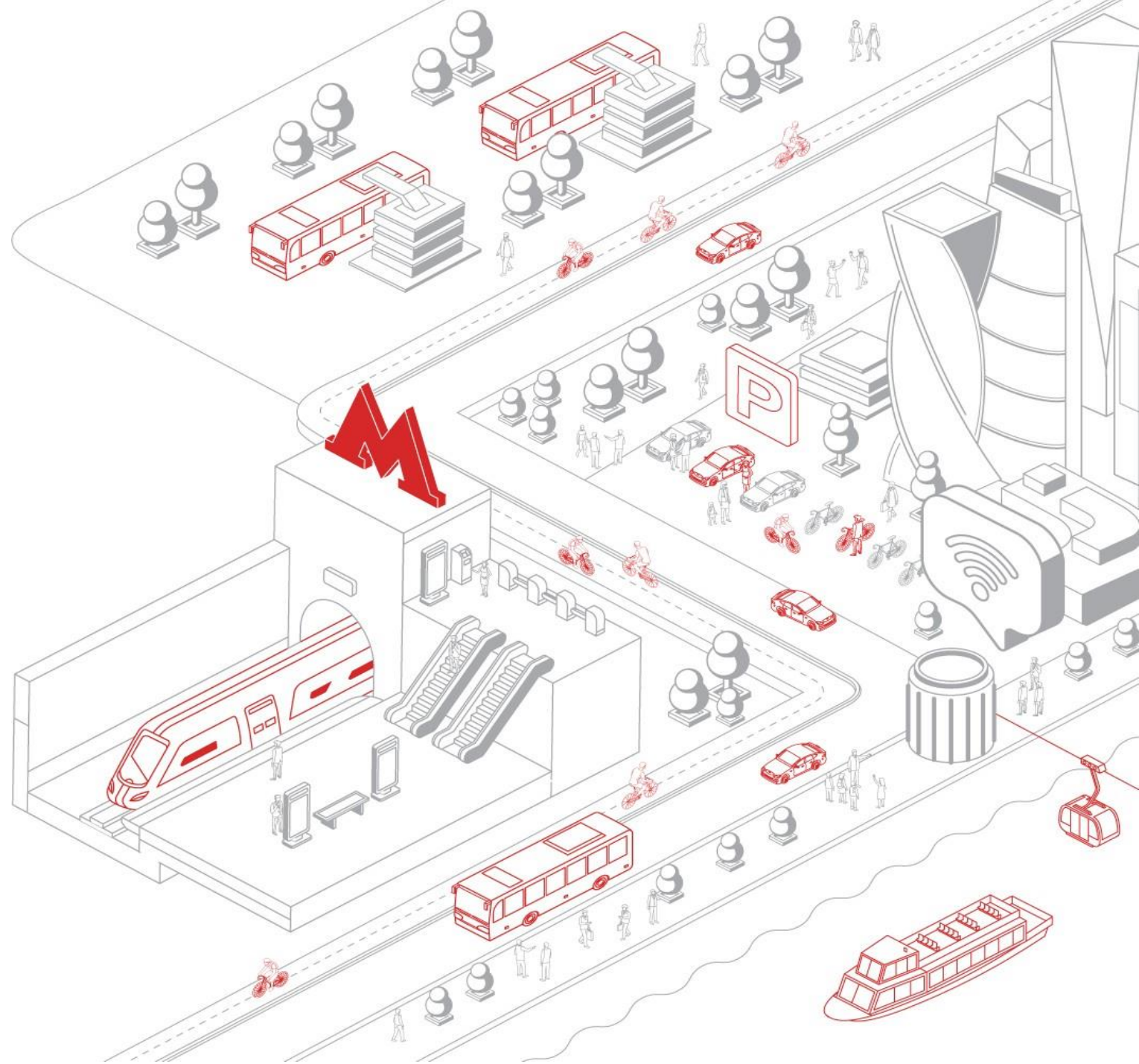


Трудовые споры и сложные случаи сокращения

май, 2022



Ситуация сегодня

Исходя из экономических тенденций, сокращение рабочих мест в России в 2022 году продолжает набирать обороты.

Оптимизировать расходы возможно за счет реорганизации, изменений в структуре фирмы, перераспределения обязанностей между сотрудниками.

Из-за кризиса под сокращение попадают:

- работники **банковской сферы** (из-за закрытия или отзыва лицензий у банков);
- сотрудники **пиар- и рекламных агентств** (из-за урезания рекламных бюджетов уменьшилось количество заказчиков рекламы);
- служащие **издательств и печатных СМИ** (люди экономят на покупке бумажных журналов и книг);
- представители **турагентств и строительных компаний** (из-за снижения покупательской способности населения);
- **юристы, бухгалтера**, представители других «сервисных» специальностей, офисные сотрудники;
- пр.



Проблемные вопросы при сокращении численности и штата

Этапы сокращения	Основные действия, на которые обращают суды	Недочеты работы в процедуре	Причины проигрыша в суде/предмет исследования судами
Документальное обоснование объективных причин сокращения: оптимизация затрат, производство, сокращение видов осуществляемой деятельности и т. п.	Оценка результативных и неэффективных направлений деятельности, функций подразделений Расчет оптимальной численности	Проводится редко Проводится редко	Обоснованность проведения сокращения является основным предметом исследования судами
Оформление процедуры сокращения	Издание приказа об исключении штатных единиц из штатного расписания Уведомление работников	В случае болезни работника, внесение изменений в приказ о переносе даты исключения должности из штатного расписания не проводится Встречаются случаи, когда новое штатное расписание вводится в день уведомления работников о сокращении, а не в день, предшествующий дате увольнения работников Редкие нарушения	В случае увольнения работника позднее даты, указанной в уведомлении, судами расценивается как нарушение срока сокращения работника
Предложение вакансий	Оценка преимущественного права оставления на должности Предложение вакансий	Оценка уровня квалификации работников на соответствие должности не проводится (оценивается только отнесения работников к защищенной категории) Вакансии предлагаются рандомно	Основная причина проигрыша в судах
Перевод на вакантные места	Подписание дополнительного соглашения Издание приказа о переводе на новую должность	До начала сокращения и в период сокращения на вакантные должности переводят «нужных» работников без учета преимущественного права оставления на должности	Данные действия признаются как мнимое сокращение
Увольнение работника	Издание приказа об увольнении Ознакомление работника под подпись Проведение всех выплат	Редкие нарушения	



Оформление процедуры сокращения

1. Издать приказ о сокращении численности или штата и подготовить проект нового штатного расписания;
2. Сообщить о сокращении в профсоюз и службу занятости.
3. Определить, имеет ли кто-либо из работников **преимущественное право** оставления на работе (ст. 179 ТК РФ);
4. Проверить, можно ли сократить работника.
5. Сформировать список сокращаемых работников (должностей);
6. Уведомить о предстоящем сокращении профсоюз (при его наличии в организации) и сообщить о сокращении в службу занятости (ч. 1 ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 25 Закона от 19 апреля 1991 г. № 1032-1);
7. **Уведомить** работников о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180, ч. 2 ст. 292, ч. 2 ст. 296 ТК РФ);
8. Предложить перевод на **имеющиеся вакантные должности** (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ);
9. **Оформить перевод** тех работников, которые согласились занять вакантные должности (ст. 72.1 ТК РФ);
10. **Получить мотивированное мнение профсоюза** (при его наличии в организации) решение об увольнении сотрудников – членов профсоюза (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);
11. Уволить по сокращению численности или штата работников, которые в том числе не согласились занять вакантные должности (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
12. Выплатить всем сокращаемым выходное пособие и компенсации (ст.178, ч.3 ст.180 ТК РФ)

Нельзя уволить по сокращению во время болезни или отпуска (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

(Апелляционное определение Брянского областного суда от 3 октября 2013 г. № 33-3203/2013).



Новые тенденции в судебной практике





Экономическая обоснованность сокращения

Работодатель самостоятельно решает вопрос о целесообразности и экономической обоснованности сокращения

[определения КС от 15.07.2008 №411-О-О, №412-О-О, №413-О-О, от 01.06.2010 №840-О-О, п.10 постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2.](#)

Суды оценивают обоснованность сокращения, т.е. исследуют, как была усовершенствована организационно-штатная структура, повысилась ли эффективность деятельности структурных подразделений, было ли снижение финансовых показателей, **объема заказов**
[апелляционное определение Мосгорсуда от 12.02.2021 №33-0605/2021, определение Шестого КСОЮ от 08.04.2021 №88-7082/2021, апелляционное определение Владимирской обл. от 26.02.2021 №33-449/2021, определение Второго КСОЮ от 17.08.2021 № 8 Г-18118/2021, определение КС от 04.1.2003 №421-О](#)

Подготовить Приказ о рассмотрении эффективности подразделения и служебную записку с кратким обоснованием сокращения, почему должность не нужна, сослаться на экономию фонда оплаты труда, выполнение текущего объема работы силами меньшего количества работников, другие финансовые выгоды для компании

Перевод одного из работников накануне сокращения — это уклонение от исследования преимущественного права

Перевод на новую должность — исключительная компетенция работодателя, даже если оно принималось незадолго до начала сокращения.

Перевод одного из потенциально сокращаемых работников на вакантную должность накануне сокращения — это нарушение прав других работников и процедуры сокращения.

Суды отвергают аргументы компаний о том, что перевод был до принятия решения о сокращении

[определение Седьмого КСОЮ от 10.06.2021 №8Г-6913/2021, №88-7992/2021,, определение Третьего КСОЮ от 13.10.2021 №8Г-14848/2021 и от 15.09.2021 №88-12897/2021](#)

1. Не переводить работников во время сокращения.
2. Оформить письменное обоснование, почему та решение принято именно в отношении работника, обосновать решение деловыми качествами и оформляйте его письменно.
3. До начала сокращения постараться не переводить на вакансии, но если необходимо, то п.2



Предложение вакантных должностей накануне сокращения

Суды не вдавались в детали, не запрашивали и не проверяли ШР за период до принятия решения до сокращения

[определения КС от 15.07.2008 №411-О-О, №412-О-О, №413-О-О, от 01.06.2010 №840-О-О, п.10 постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2.](#)

Суды тщательно проверяю вакансии до начала сокращения. Преднамеренное заполнение свободных ставок непосредственно перед началом сокращения рассматривается как злоупотребление правом

[определение Шестого КСОЮ от 08.07.2021№88-132251/2021, определение Седьмого КСОЮ от 19.11.2020 № 88-17077/2020](#)

Не принимать никого на вакансию до начала сокращения, а после предложить ее сокращаемым работникам и лишь при их отказе рассматривать других кандидатов. Если сокращаемый работник претендовал на открытую вакансию- оценить его квалификацию, соответствие его требования к позиции

Введение новых ставок в ШР после увольнения

Суды проверяли ШР только за период с момента уведомления и до увольнения.

[апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2012 №11-6443/2012](#)

Суд считает введение ставок после сокращения попыткой уйти от обязанности предлагать вакансии. Преднамеренное введение ставок, которые мог бы занять истец с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья после увольнение рассматривается как злоупотребление правом

[апелляционное определение Челябинского обл суда от 02.03.2021 №11-1752/2021, определение Первого КСОЮ от 28.09.2020 №8821305/2020, Определение ВС Респ. Карелия от 28.09.2012 №33-2661/2012](#)

Не спешить вводить новые ставки. Подождать от 3 месяцев после увольнения и убедиться, что новые ставки отличаются от сокращенной позиции по функционалу и названию, а также что уволенный работник не может занять их с учетом квалификации. Срок обращения работника в суд за обжалованием увольнения составляет один месяц со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Однако срок может быть восстановлен судом исходя из совокупности всех обстоятельств (п.10 Обзора судебной практики от 17.07.2019)



Издать приказ о сокращении

Решение о сокращении должно быть принято безотносительно к конкретным лицам. Увольнение не должно быть направлен на увольнение определенного работника

[определение Третьего КСОЮ от 26.04.2021 №88-5462/2021,](#)

Подписывать приказ не ровно за два или три месяца до увольнения, а с небольшим запасом. Обоснование сокращения должности должно обосновывать отсутствие необходимости должности в ШР и в производственном процессе

Утвердить новое штатное расписание или внести изменения в действующее

Дата утверждения приказа должна быть ранее начала мероприятия по сокращению, а дата ввода в действие нового штатного расписания – не позднее дня, с которого работник подлежит увольнению.

[письмо Роструда от 29.07.2009 №2263-6-1, апелляционное определение Волгоградского ОС от 06.09.2012 №33-7811, апелляционное определение Кемеровского ОС от 18.07.2017 №33-7522/2017](#)

Редакцию штатного расписания работодатель должен был ввести в действие на следующий день после того, как пройдет сокращение, поскольку до момента увольнения за сокращаемыми работниками сохраняются место работы и занимаемые ими должности, которые должны быть предусмотрены в штатном расписании.

[апелляционное определение МГОС от 20.12.2019 №33-57172/2019](#)

Новое штатное расписание должно быть введено не позднее дня увольнения работника, который совпадает с последним рабочим днем



Уведомление работника о сокращении

Работодатель уведомил работника о сокращении с нарушением двухмесячного срока предупреждения - суд может восстановить работника на работе

[апелляционное определение ВС Республики Бурятия от 23.04.2012 №33-973/2012,](#)
[апелляционное определение МГС от 26.04.2017 №33-16118/2017](#)

Работодатель уведомил работника о сокращении в период болезни или отпуска последнего (в том числе отпуска по уходу за ребенком) - не может стать основанием для признания сокращения незаконным и восстановления работника на работе.

⁴[апелляционное определение суда ЕАО от 08.06.2012 №33-252/2012](#)

Уведомлять работников в двухмесячный срок до даты сокращения.

Уведомление работника о сокращении в электронном виде

ЭКДО

Суды признают надлежащим уведомление, направленное на адрес корпоративной электронной почты до перехода на ЭКДО и не в отношении дистанционного сотрудника. При этом, должностная инструкция, ПВТР и иные ЛНА предусматривали переписку с использованием корпоративной почты, исключали возможность использования адреса работника иными лицами и возлагали ответственность за доступ к почте на работника (работник ответил на письмо).

[определение Первого КСОЮ от 13.01.2020 №88-269/2020](#)

Декретницы

Некоторые суды считают, что декретниц возможно уведомлять во время отпуска, если при этом само увольнение произойдет после того, как ребенку исполнится три года

[апелляционное определение Саратовского областного суда от 29.08.2019 №33-6950/2019](#)

противоположное мнение

[апелляционное определение Тверского областного суда от 19.08.2020 №33а-2543/2020](#)

Оформить уведомление в электронном виде можно, если компания перешла на ЭКДО и работник выразил согласие на такой переход, а также если работник дистанционный и трудовым договором и ЛНА предусмотрена возможность электронного взаимодействия.

Самый безопасный вариант уведомления декретниц — дождаться выхода работницы из отпуска и потом вручить уведомление



Работодатель не предложил работнику все подходящие вакансии, имеющиеся в организации .

Работодатель обязан предлагать работнику все подходящие вакансии, имеющиеся у него в местности, где выполнял работу

[определение Второго КСОЮ от 02.02.2021 №88-3301/2021, определение первого КСОЮ от 01.06.2020 №88-15533/2020](#)

Если у работника разъездной характер работы и работает в нескольких регионах, суд исследует вакансии во всех таких местах.

[определение Седьмого КСОЮ от 10.11.2020 №88-16364/2020, от 06.04.2021 №88-4376/2021, определение Шестого КСОЮ от 02.07.2020 №88-14210/2020, ПП Санкт-Петербургского ГС от 20.02.2019 №44г-30/2019](#)

1. При оценке необходимости предложения вакансий исходить из всей территориальной зоны ответственности работника, квалификации работника.
2. Предлагать вакансии филиалов, ОСП

- суды требуют предлагать ставки временно отсутствующего работника.

Временно свободные должности предлагать не нужно, так как такие должности не являются вакантными и не могут служить гарантией постоянной занятости

[определение Восьмого КСОЮ от 23.03.2021 №88-4538/2021, определение Третьего КСОЮ от 02.06.2021 №88-18115/2021, определение Первого КСОЮ от 03.08.2021 №88-17699/21](#)

Суды признают нарушением непредложение должности, с которой постоянный сотрудник был временно переведен на другую должность, на период отсутствия основного работника

[определение Второго КСОЮ от 20.07.2021 №88-16304/2021](#)

1. Предлагать временные должности.
2. При каждом сокращении проверять судебную практику. В текущих реалиях практика может измениться

- суды игнорируют требования к кандидатам на вакансию, установленные работодателем

Если по ДИ требовалось определенное образование или опыт работы, а у работник не соответствовал указанным требованиям, непредложение вакансии суды признавали законным.

Суд тщательно рассматривает реальную возможность выполнять работу по должности. Суд оценивает исходя из внутреннего убеждения. Суды учитывают опыт работника

[определение Шестого КСОЮ от 02.07.2020 №88-14210/2020](#)

Протольно рассматривать возможность занять вакантную должность, дать соответствующую оценку опыту работы, определить каким требованиям не соответствует и почему опыт работника неприменим.



- суды требуют предлагать вакантную должность, по которой другой работник работает по совмещению

Должность, на которую оформлено совмещение, считается вакантной, поскольку оформление совмещения происходит без занятия должности. Если такая работа подходит работнику по уровню квалификации и состоянию здоровья, то работодатель обязан ее предложить

[определение Ленинградского ОС от 15.11.2012 № 33-5191/2012, определение Свердловского ОС от 03.07.2012 № 33-8015/2012](#)

Должности, занятые на условиях совмещения, работодатели не обязаны предлагать увольняемым работникам

[апелляционное определение Костромского ОС от 03.03.2014 №33-323, ВС Удмуртской Республики от 05.03.2013 №33-827/2013](#)

Нарушение процедуры сокращения и основание для восстановления сокращенного на работе

- суды не требуют предлагать вакантную должность, по которой другой работник работает по совместительству

Предлагать должности, на которых трудятся совместители (внешние или внутренние), работодатель не обязан, поскольку должность, занятая совместителем, вакантной не считается

[кассационное определение Ростовского ОС от 14.07.2011 №33-9655 кассационное определение Тульского ОС от 02.02.2012 № 33-309](#)

Предлагать должности, на которых трудятся совместители (внешние или внутренние), работодатель обязан.

[Определение 2 КСЮО от 16.09.2021 №08-21499/2021](#)

При каждом сокращении проверять судебную практику. В текущих реалиях практика может измениться

- суды требуют предлагать временно свободные вакансии (основной работник находится в длительном отпуске или командировке)

Временно свободные должности предлагать не нужно, так как такие должности не являются вакантными и не могут служить гарантией постоянной занятости

[апелляционное определение суда ЯНАО от 28.05.2012. № 33-1016/2012, определение МГС от 01.07.2010 № 33-19668/2010, апелляционное определение МГС от 28.10.2013 № 11-31188, апелляционное определение Ростовского ОС от 12.11.2012 № 33-13165, определение МГС от 14.04.2011 № 33-7225, кассационное определение ВС Удмуртской Республики от 06.12.2010](#)

Временно свободные должности предлагать нужно

При каждом сокращении проверять судебную практику. В текущих реалиях практика может измениться



-суды требуют предлагать вакантную должность, размещенные на сервисах поиска работы (hh.ru и пр)

Размещение вакансий на hh.ru или иных сервисах по поиску работы не влияло на процедуру сокращения штата. Суды принимали объяснения работодателя-анализ рынка

Размещение вакансий на сервисах по поиску работы (например на сайте Центра занятости, официальном сайте) суды расценивают вакантную должность, которую должны предлагать работнику.

[апелляционное определение МГС от 24.09.2019 №33-43062/2019](#), [апелляционное определение Омского ОС от 29.06.2021 № 3508/2021](#), [решение Октябрьского РС г. Иваново от 22.12.2021 №2-2195/2021](#)

Следует быть предельно внимательным при размещении вакансий на информационных ресурсах о вакансиях в период сокращения

Суды оценивают всю совокупность обстоятельств, повлиявших на решение ЦЗН о выплате за третий месяц трудоустройства

Ранее не исследовалось

В качестве исключительных обстоятельств суды признают отсутствие у работника средств к существованию, наличие иждивенцев, тяжелую болезнь, которая требует дорогостоящего лечения, и др. При этом суды оценивают всю ситуацию в комплексе, а не смотрят только на наличие одного обстоятельства, ставящего человека в тяжелое положение.

[апелляционное определение Свердловского ОС от 02.10.2019 № 33-16532/2019](#); [апелляционное определение МГС от 20.01.2020 № 33-2271/2020](#), [апелляционное определение МГС от 10.10.2018 № 33-44032/2018](#)

У компаний есть хорошие шансы оспорить в суде необходимость выплаты за третий месяц трудоустройства. Однако решение необходимо принимать с учетом всех обстоятельств дела и не в ущерб имиджу работодателя.

Суды требуют рассматривать преимущественное право оставления на работе дистанционных работников из разных регионов

Ранее не исследовалось

Если компания оценивает преимущественное право по стране, то есть сравнение всех работников, работающих дистанционно – рассматривать необходимо объективно

[Определение Восьмого КСОЮ от 09.12.2021 №88-19672/2021](#)



Увольнение работника, в отношении которого установлен запрет на сокращение

При расторжении трудового договора в связи с сокращением по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодателю необходимо учесть, что в отношении отдельных категорий работников установлен запрет на их увольнение по сокращению (ст. 261 ТК РФ).

[определение МГС от 10.028.2011 г. № 33-3373](#),
[апелляционное определение Волгоградского ОС от 20.06.2012 №333-5885](#)

Является грубым нарушением процедуры сокращения и основанием для восстановления сокращенного на работе.

Увольнение работника, который согласился на перевод на вакантную должность

Работодатель обязан предлагать работнику все подходящие вакансии, которые имеются у него в данной местности (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Если работник дал согласие на перевод, то работодатель обязан перевести его на подходящую работу.

[определение Санкт-Петербургского ГС от 06.09.2012 № 33-12135](#)

Если сотрудник сам хочет занять вакансию, которая не подходит ему по квалификации, вы не обязаны его переводить на такую работу.
[апелляционные определения Приморского краевого суда от 06.08.2019 № 33-8232/2019](#),
[Красноярского краевого суда от 13.03.2019 № 33-3680/2019](#), [определение МГС от 10.07.2018 № 33-30499/2018](#).

Является грубым нарушением процедуры сокращения и основанием для восстановления сокращенного на работе.

Работодатель уволил без учета преимущественного права на оставление на работе работника

Чтобы расторгнуть трудовой договор в связи с сокращением по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан учесть преимущественное право на оставление на работе отдельных категорий работников

[апелляционное определение МГС от 12.12.2012 №11-30985](#),
[апелляционное определение от 07.08.2012 №33-2484/12](#), [определение ВС Республики Ингушетия от 21.04.2011](#)

Если в итоге несколько сотрудников будут претендовать на одну вакантную должность, работодатель должен решить вопрос о том, кто ее займет, с учетом положений ст. 179 ТК, то есть с учетом преимущественного права на оставление на работе.

[определение ВС от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8](#)

Теперь преимущественное право надо исследовать и при определении претендентов на вакантные должности.

Чтобы подтвердить, что исследование проводили, фиксируйте его результаты письменно, например в протоколе заседания комиссии.

Устоявшаяся практика

Действия работодателя

Практика



Рекомендации



Правила взаимодействия с профсоюзом

Несогласование сокращения членов профсоюза с органами первичной профсоюзной организации может привести к восстановлению сокращенных работников на работе

[апелляционное определение ВС Республики Татарстан от 27.09.2012 №33-9810/2012](#)

Подписывать приказ не ровно за два или три месяца до увольнения, а с небольшим запасом. Обоснование сокращения должности должно обосновывать отсутствие необходимости должности в ШР и в производственном процессе

Правила взаимодействия со службой занятости

Неуведомление/ несвоевременное уведомление службы занятости не является основанием для восстановления работника на работе

[апелляционное определение Курганского областного суда от 28.09.2017 №33-3219/2017, апелляционные определения МГС от 30.08.2018 по делу № 33-37892/2018, от 14.11.2017 № 33-46058/2017, от 28.11.2017 № 33-48417/2017](#)

Если организация не уведомит центр занятости о сокращении, то у работника исключительно на этом основании не получится оспорить увольнение.

Организацию ждет штраф в размере 3–5 тыс. ₽ по [ст. 19.7 КоАП](#).

Уведомление работника о сокращении

Увольнение работника в связи с сокращением возможно и после истечения больничного. В результате увольнение по сокращению может быть проведено и после его истечения, при этом повторное извещение об увольнении не требуется.

[определение МГС от 14.06.2012 г. № 33-11612, апелляционное определение Мурманского областного суда от 21.03.2012 г. № 33-582](#)

Внести коррективы в Приказ о сокращении штата, изменив срок до даты выхода работника

Устоявшаяся практика

Действия работодателя

Практика



Рекомендации



Работнику не предложили вакансии, предназначенные в счет квоты для трудоустройства инвалидов

Вакантные должности уже зарезервированы за инвалидами, которые в дальнейшем будут на них трудоустроены. Однако, в законодательстве нет прямого ограничения на предложение вакансий, выделенных для устройства инвалидов

[решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 23 декабря 2011 г. № 2-3817/2011](#)

Предлагать вакансии, предназначенные в счет квоты для трудоустройства инвалидов, не требуется. При каждом сокращении проверять судебную практику

Работник который отказался от перевода на другие вакантные должности, предложенные работодателем

Работник имеет право отказаться от предложенной работы. В таком случае увольнение без перевода даже при наличии в организации подходящих вакансий не может стать основанием для восстановления работника на работе. При этом важно, чтобы отказ от вакансий был зафиксирован в письменной форме

[определение МГС от 31.08.2012 г. № 4г/2-6752/12](#)

Работодатель уволил работника в связи с сокращением штата, но при этом в штатном расписании сохранена штатная единица, которую он занимал

Должно быть реальное сокращение должностей или количества штатных единиц. И должности, и количество единиц находят отражение в штатном расписании. Отсюда следует, что штатное расписание должно быть изменено.

[определение ВС от 22.08.2008 №11-В08-16](#)

Может стать основанием для восстановления его на работе

Устоявшаяся практика

Действия работодателя

Было



Рекомендации



Работодателем не выплачен окончательный расчет и не выдана трудовая книжка

При увольнении работника в связи с сокращением по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодателю необходимо соблюдать общие правила расторжения трудового договора

[определение МГС от 10.04.2012 г. № 33-8019](#)

Является основанием для привлечения организации к материальной и административной ответственности, но не является основанием для восстановления работника на работе.

Работник уволен без выплаты выходного пособия

Невыплата пособия является нарушением процедуры увольнения по сокращению. Выходное пособие может быть взыскано с работодателя по решению суда с выплатой дополнительной компенсации за несвоевременный расчет.

[определение МГС от 03.05.2011 г. №4г/4-3096](#)

Несвоевременная выплата не является основанием для признания увольнения недействительным и восстановления работника на работе.

Решение о сокращении принято неуполномоченным лицом

Решение о сокращении штатной должности или штатной единицы должно принять уполномоченное на то лицо: учредитель, руководитель, иное лицо согласно уставу

[Кассационное определение суда ХМАО от 07.02.2012 №33-525/2012](#)

Может стать основанием для восстановления сокращенного работника на работе.

Граждане, которые рискуют потерять работу из-за приостановки предприятия, могут быть временно переведены в другие организации.

Для перевода на новое место потребуются письменное согласие работника и действующего работодателя, а также направление центра занятости населения. Временные работодатели будут заключать с гражданами срочный трудовой договор с возможностью его продления. Трудовой договор, заключенный с основным работодателем, в этом случае будет приостановлен, однако срок его действия не прервется. Таким образом, после окончания или расторжения срочного трудового договора работник сможет вернуться на прежнее место.

[постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511,](#)
[письмо Минтруда от 28.04.2022 N 14-6/ООГ-2853](#)



Вопрос по порядку реализации временного порядка

Вопрос	Ответ
1. Предоставляет ли работник для трудоустройства в рамках временного перевода дополнительные документы? (помимо документов, предусмотренных в ч. 1 ст. 65 ТК РФ?)	Пакет документов ничем не отличается, за исключением трудовой книжки, которая остается храниться у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор. Дополнительным документом является направление ЦЗН, а также согласие «бывшего» работодателя.
2. Какие кадровые мероприятия указывает новый работодатель при подаче СЗВ-ТД?	Прием на работу
3. В каком порядке осуществляется прием работника к новому работодателю: в порядке перевода или приема на работу?	По временному месту работы (в метрополитене) заключается срочный трудовой договор на период временного трудоустройства с указанием основания для приема работника (пункт, часть статьи 59 ТК РФ), реквизиты направления ЦЗН, а также отсылка на согласие «бывшего» работодателя. На основном месте работы на основании срочного трудового договора с метрополитеном работник подписывает дополнительное соглашение, в котором указывается в какую организацию и на какой срок переводится работник, а также формулировка, что действие трудового договора приостановлено на указанный срок.
4. Вносится ли запись о временном переводе к другому работодателю в трудовую книжку?	По желанию работника работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, в трудовую книжку вносит запись о временной работе в метрополитене. При приеме работника на работу по срочному (временному) трудовому договору метрополитену необходимо отразить соответствующие сведения в форме СЗВ-ТД и СЗВ-СТАЖ и направить его в ПФР. Порядок оформления и сроки направления аналогичны общему порядку оформления.
5. Что включается в направление от ЦЗН?	Исходя из формулировок ППРФ № 511 направление от ЦЗН возможно будет оформляться двумя способами: <u>1 вариант:</u> Направление будет оформляться как документ и включать следующие этапы: 1.1. Предложение работнику о переводе к другому работодателю; 1.2. Согласие работодателя на временный перевод работника к другому работодателю; 1.3. Дата временного перевод/приема на работу, а также о сроке действия срочного трудового договора. <u>2 вариант:</u> Направление будет включать действия, которые могут включать следующие этапы: 2.1. ЦЗН направляет и работнику, и работодателю предложения о временном переводе. 2.2. ЦЗН получает согласие работника на временный перевод. 2.3. Работодатели договариваются о временном переводе, в том числе о дате временного перевод/приема на работу, а также о возможном сроке действия срочного трудового договора. 2.4. Оформляется временный перевод у действующего работодателя и прием на работу у нового работодателя.
6. В какой форме работник предоставляет будущему работодателю согласие на временный перевод от предыдущего работодателя?	1. В случае, если работодатель в порядке п. 3 ППРФ 511 самостоятельно сообщает ЦЗН о приостановке деятельности, то ЦЗН, возможно, не будет дополнительно брать согласие с «бывшего» работодателя. Задача ЦЗН будет заключаться в поиске новых работодателей, готовых принять временных работников, а также согласовании даты, когда трудовой договор работника приостановит действие и работник сможет заключить срочный трудовой договор. Возможно, по данной схеме ЦЗН все же будет запрашивать у работодателя, который приостановил работу, согласие в письменной форме о «трансфере» работников. 2. В случае, если работодатель не будет сообщать в ЦЗН о приостановке деятельности, а ЦЗН получит информацию о работниках, готовых временно перейти к другому работодателю, из собственных источников или от самого работника, то такое согласие необходимо в обязательном порядке получить в письменной форме от работодателя, который приостановил работу. В противном случае, встанет