



Правомерно ли увольнение по сокращению, если взамен введена должность с расширенным функционалом

Применимые нормы: [п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)


По этому вопросу есть две точки зрения.

Позиция 1. Существует судебная практика, согласно которой увольнение в данной ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что если у работодателя сохраняется потребность в работе определенного рода или объема и возникает необходимость расширения должностных обязанностей, то имеет место не сокращение численности или штата, а изменение определенных сторонами условий трудового договора. Основания для увольнения по [п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) отсутствуют.

Позиция 2. В то же время есть судебное постановление, которым увольнение в данной ситуации признано правомерным.

Суд исходит из того, что если из штатного расписания исключается должность и включается другая, предусматривающая больший объем обязанностей, то происходит фактическое сокращение штата.

 См. также: [Суть споров](#)

Подробнее см. документы:

Позиция 1. Увольнение неправомерно, если в штатное расписание включена должность, предусматривающая больший объем обязанностей по сравнению с обязанностями по сокращенной должности.

Апелляционное [определение](#) Омского областного суда от 07.05.2014 по делу N 33-2490/2014

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница занимала должность руководителя аппарата администрации. Работодатель исключил из штатного расписания указанную должность и ввел новую - управляющий делами администрации, которая по сравнению с первой предусматривала дополнительные обязанности. Критерии отбора кандидатов на замещение обеих должностей

существенно не отличались. Работница уволена по [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Установление новых обязанностей свидетельствует об увеличении объема поручаемой работы и может потребовать приобретения дополнительных навыков или специального обучения, но не влечет изменения трудовой функции работника.

Таким образом, фактического сокращения занимаемой работницей должности не произошло. Указанная должность была сохранена с изменением наименования, подчинения и вменением дополнительных обязанностей.

Аналогичные выводы содержит

Кассационное [определение](#) Новосибирского областного суда от 19.10.2010 по делу N 33-6189-2010г.

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник занимал должность заместителя директора по социальным вопросам - заведующего интернатом. Работодателем из штатного расписания исключена указанная должность и введена должность заведующего интернатом. При этом к имевшимся обязанностям заведующего интернатом были добавлены дополнительные. Работник уволен по [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Фактического сокращения должности, занимаемой работником, не производилось. Основное отличие между сокращением численности или штата и изменением условий труда состоит в том, что при сокращении численности или штата работников организации исчезает сама потребность в работе определенного рода или объема. При изменении определенных сторонами условий трудового договора у работодателя отсутствует возможность сохранить прежние условия работы, но сохраняется потребность в прежних трудовых функциях и выполняющих их работниках. В данном случае работодателем было произведено изменение условий труда работника, в связи с чем он не мог быть уволен по [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

Позиция 2. Увольнение правомерно, если в штатное расписание включена должность, предусматривающая больший объем обязанностей по сравнению с обязанностями по сокращенной должности.

[Определение](#) Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 07.10.2024 N 88-21666/2024

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница занимала должность руководителя направления координации

цепочки добавленной стоимости Управления координации цепочки добавленной стоимости. Работодатель исключил из штатного расписания указанную должность и ввел новую - руководитель направления управления событиями в операционной деятельности цепочки добавленной стоимости, которая по сравнению с первой предусматривала больший объем обязанностей. Работница уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены без изменения.

Процедура увольнения по сокращению штата соблюдена.

Исключение из штатного расписания должности, занимаемой работницей, и включение другой, предусматривающей больший объем обязанностей, подтверждает действительное сокращение штата.

- ▶ См. также [иные спорные ситуации](#) по вопросу отсутствия фактического сокращения численности или штата работников