

**Справка**  
**по результатам изучения судебной практики рассмотрения судами республики**  
**в 2018 году – в первом полугодии 2019 года дел по спорам о прекращении трудового**  
**договора по инициативе работодателя.**

Верховным Судом Чувашской Республики во исполнение запроса Верховного Суда Российской Федерации от 11 июля 2019 года № 7-ВС-4551/19 проведено изучение судебной практики рассмотрения в 2018 году и первом полугодии 2019 года судами республики гражданских дел по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя.

На основании рассмотренных дел указанной категории и согласно представленной примерной программе даны следующие ответы на вопросы.

**1. В каких случаях (по каким основаниям) прекращения трудового договора истцы обращались в суд за разрешением трудового спора?**

Анализ судебной практики показал, что истцы обращались в суды республики за разрешением трудового спора в связи с прекращением трудового договора в следующих случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- нарушения условий контракта по вине сотрудника органа внутренних дел;
- предоставления подложных документов при заключении трудового договора;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей служебной дисциплины при наличии дисциплинарного взыскания;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- неудовлетворительный результат испытания;
- истечение срока трудового договора;
- в связи с нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающим продолжение работы (отсутствием соответствующего документа об образовании);
- в связи с принятием уполномоченным лицом органом юридического лица решения о досрочном прекращении трудового договора.

В качестве примера можно привести следующие гражданские дела.

По гражданскому делу № 2-88/2018 Т.Г. обратилась в суд в связи с увольнением её по пункту 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и пункту 3 части 1 статьи 19 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в связи с предоставлением подложных документов при

заключении трудового договора.

Исковое заявление мотивировано тем, что истец занимала должность муниципальной службы администрации городского поселения. Распоряжением главы администрации городского поселения от 24 ноября 2017 года трудовой договор с ней был расторгнут на основании пункта 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Т.Г. считает свое увольнение незаконным, ссылаясь на то, что не скрывала информацию о судимостях, поскольку на момент составления анкеты судимости были погашены.

При рассмотрении указанного трудового спора суд пришел к выводу о законности увольнения Т.Г. с должности муниципальной службы, указывая в решении, что погашение судимостей не имеет правового значения, поскольку из буквального содержания пунктов 8, 9 части 1 статьи 13, пункта 3 части 1 статьи 19 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» сам факт предоставления заведомо недостоверных или неполных сведений при поступлении на муниципальную службу является основанием для расторжения трудового договора по инициативе представителя нанимателя, независимо от того, могли ли повлиять представленные сведения или документы на возможность принятия гражданина на муниципальную службу или явиться основанием для отказа в заключении трудового договора.

Доводы истца о погашении судимостей судом не были приняты во внимание, поскольку формулировка анкеты подразумевала указание сведений не о наличии судимости, а о факте осуждения лица, независимо от того, является ли судимость погашенной или снятой на момент заполнения анкеты.

Апелляционным определением решение районного суда оставлено без изменения.

*Гражданский районный суд Чувашской Республики*

По гражданскому делу № 2-3047/2018 Н. обратилась в суд с иском к ФКУЗ «МСЧ МВД России по Чувашской Республике» с требованием о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, процентов, компенсации морального вреда.

Требования мотивированы тем, что истец работала врачом-стоматологом-терапевтом в ФКУЗ «МСЧ МВД России по Чувашской Республике» с 7 декабря 2010 года. Приказом от 28 мая 2018 года она была уволена по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. 2 апреля 2018 года в отношении истца возбуждено уголовное дело по признакам состава преступления, предусмотренного частью 1 статьи 160 Уголовного кодекса Российской Федерации, по факту присвоения вверенного ей имущества. Вину истец не признавала и полагала свою вину недоказанной, поскольку не имеется вступившего в законную силу приговора суда. Кроме того, она указывала, что не относится к лицам, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности. По указанным основаниям увольнение является незаконным, истец подлежит восстановлению на работе, и с ответчика в её пользу подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд руководствовался положениями пункта 7 части 1 статьи 81, статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», постановления Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 года № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности», зарегистрированного в Минюсте Российской Федерации 3 февраля 2003 года № 4171, и исходил из того, что приказом ответчика от 14 февраля 2011 года

истец была назначена материально-ответственным лицом за движение стоматологических расходных материалов, и что согласно заключению служебной проверки и материалам уголовного дела является установленным факт совершения истцом виновных действий, выразившихся в сокрытии фактов пропажи вверенного имущества, создании ситуаций, представляющих угрозу сохранности имущества путем доступа к местам хранения товарно-материальных ценностей посторонних лиц, посещающих стоматологический кабинет без цели получения стоматологической медицинской помощи, которые послужили основанием для утраты к ней доверия со стороны работодателя, и расторжения трудового договора.

Апелляционным определением решение районного суда оставлено без изменения.

*Ленинский районный суд г.Чебоксары*

## **2. Кто обращался в суд по делам названной категории, какие именно требования заявлялись?**

По делам названной категории истцами были заявлены следующие требования:

- о признании приказа об увольнении незаконным;
- о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула;
- о взыскании задолженности по заработной плате;
- о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск;
- о компенсации морального вреда за несвоевременную выплату заработной платы;
- о компенсации морального вреда за несвоевременный расчет при увольнении;
- об обязанности внести в трудовую книжку запись об увольнении;
- о внесении изменений в трудовую книжку;
- о взыскании денежной компенсации за несвоевременную выплату в связи с увольнением;
- о признании договора трудовым, обязанности внести запись в трудовую книжку;
- об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий;
- о компенсации морального вреда.

Изучение судебной практики показало, что сторонами в гражданском процессе по трудовым спорам указанной категории являлись:

истцами - физические лица (уволенные работники ответчиков);

ответчиками:

- 1) юридические лица: публичное акционерное общество, общества с ограниченной ответственностью, акционерные общества, корпорации, территориальные органы федеральных органов государственной власти, общественные объединения, товарищество собственников жилья;
- 2) общеобразовательные школы;
- 3) федеральные государственные автономные учреждения, федеральные государственные казенные учреждения, федеральные государственные унитарные предприятия;
- 4) администрации городов, районов, сельских поселений;
- 5) Министерство внутренних дел Чувашской Республики.

Например, по гражданскому делу № 2-67/2018 в качестве истца выступала сотрудник органов УИС Л.И., в качестве ответчиков участвовали УФСИН России по Чувашской Республике, а также ФКУ ЛИУ-7 УФСИН России по Чувашской Республике.

По гражданскому делу № 2-88/2018 в качестве истца выступала муниципальная служащая Т.Г., в качестве ответчика участвовала администрация

городского поселения.

*Цивильский районный суд Чувашской Республики*

По гражданскому делу № 2-757/2018 ответчиком являлось Бюджетное учреждение «Алатырский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики, истцом являлся А.С. – работник указанного интерната.

*Алатырский районный суд Чувашской Республики*

**3. Как судами решались вопросы о родовой и территориальной подсудности дел указанной категории (статьи 24, 28, 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации)? Имели ли место случаи рассмотрения таких дел с нарушением правил родовой и территориальной подсудности?**

В соответствии со статьей 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации гражданские дела, подсудные судам общей юрисдикции, за исключением дел, предусмотренных статьями 23, 25, 26 и 27 настоящего Кодекса, рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Таким образом, дела по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя подлежат рассмотрению районным судом.

Согласно положениям статьи 28 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации по общему правилу иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

В статье 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации закреплены правила альтернативной подсудности – подсудности по выбору истца. В силу части 10 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выбор между несколькими судами, которым согласно данной статье подсудно дело, принадлежит истцу.

В соответствии с пунктом 6.3 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Изучение судебной практики названной категории споров показало, что иски о восстановлении трудовых прав предъявлялись в суд как по месту нахождения ответчика, выступающего в качестве работодателя в трудовом правоотношении или по месту нахождения его обособленного подразделения, либо по месту исполнения трудового договора, так и по месту жительства истца.

Случаев рассмотрения таких дел с нарушением правил родовой подсудности не выявлено.

Вопросы возникали лишь при определении территориальной подсудности спора.

Так, гражданское дело № 2-730/2018 по иску В.В. к ООО о признании увольнения незаконным было направлено Калининским районным судом г. Чебоксары для рассмотрения по подсудности в Ленинский районный суд г.Чебоксары, а им в последующем в Новочебоксарский городской суд Чувашской Республики.

При этом суды исходили из альтернативной подсудности трудовых споров, и разрешая вопрос о подсудности спора выяснял, находится ли на территории, отнесенной к его подсудности, место жительства истца, место нахождения ответчика либо место исполнения трудового договора (если представлен трудовой договор с указанием места его исполнения). Только при отсутствии указанных обстоятельств дело направлялось в иной суд с учетом мнения истца в силу части 10 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Определение суда вступило в законную силу.

*Калининский районный суд г.Чебоксары*

По гражданскому делу № 2-3538/2019 прокурор в интересах О. обратился в суд с требованием к ответчику об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности внести запись о работе в трудовую книжку, взыскании задолженности по заработной плате.

В ходе производства по делу представителем ответчика было заявлено ходатайство о передаче дела по подсудности по месту нахождения организации.

Суд, удовлетворяя заявленное ходатайство, руководствовался положениями статьей 28, 29, 33 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и направил дело по подсудности в Московский районный суд г. Чебоксары.

Определение суда вступило в законную силу.

*Ленинский районный суд г. Чебоксары*

**4. Рассматривались ли судами вопросы о восстановлении/пропуске установленного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении? Как судами определялось начало течения этого срока?**

**В каких случаях причины пропуска указанного срока признавались уважительными, и срок восстанавливался судом в соответствии с частью 4 статьи 392 ТК РФ?**

Анализ судебной практики показал, что судами республики рассматривались вопросы о восстановлении/пропуске установленного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, однако данные сроки истцами практически не пропускались. В большинстве случаев истцы с заявлением о признании увольнения незаконным обращались в пределах срока исковой давности, установленного для споров данной категории, в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суды проверяли и учитывали всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, а именно суды выясняли время вручения трудовой книжки либо копии приказа об увольнении.

*При этом у судей возник вопрос: будет ли считаться надлежащим вручением названных документов, если конверт с трудовой книжкой либо копией приказа возвращен с адреса, сообщенного работником при его трудоустройстве?*

*Полагаем, что если вручение данных документов об увольнении происходило таким образом, то при определенных обстоятельствах, например, при нахождении работника на стационарном лечении, пропущенный процессуальный срок может быть восстановлен судом.*

В случае признания причин пропуска срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора уважительными, суд восстанавливал данный срок.

Например, по гражданскому делу № 2-165/2018 был рассмотрен вопрос о восстановлении установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении.

Е.А. одновременно с исковым заявлением подала ходатайство о восстановлении срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении, ссылаясь на следующие обстоятельства.

Истец первоначально обратилась с иском в районный суд по месту своего фактического проживания. Определением районного суда исковое заявление было возвращено истцу в связи с неподсудностью спора данному суду, истцу было разъяснено право на обращение в районный суд по месту его регистрации, либо в соответствующий суд по месту нахождения ответчика.

В данном случае начало течения срока судом было определено с даты вручения истцу приказа об увольнении.

Восстанавливая истцу срок на подачу искового заявления, суд исходил из того, что истец своевременно обратилась с иском в районный суд по месту фактического проживания, и на 4-ый день после получения определения о возвращении ее искового заявления направила исковое заявление в районный суд по месту своей регистрации.

Определение суда вступило в законную силу.

*Алатырский районный суд Чувашской Республики*

По другому гражданскому делу № 2-125/2019 Э.Н. обратилась в суд с иском к Сельскохозяйственному производственному кооперативу о признании незаконным приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), признании недействительной записи в трудовой книжке об увольнении с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановлении на работе в должности «разнорабочая», взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате и иным выплатам, компенсации морального вреда.

Приказом о прекращении (расторжении) трудового договора с работником от 18 февраля 2019 года № 12 постановлено прекратить действие трудового договора от 1 января 2014 года и уволить 18 февраля 2019 года рабочую Э.Н. за прогул на основании подпункта «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Э.Н. 11 марта 2019 года обратилась в прокуратуру по поводу незаконного увольнения из СХПК, ее обращение было переадресовано в Государственную инспекцию труда, куда поступило 18 марта 2019 года. По обращению Э.Н. Государственной инспекцией труда проведена проверка, о чем составлен акт от 15 мая 2019 года, в адрес СХПК вынесено предписание.

Исковое заявление Э.Н. поступило в суд 5 апреля 2019 года. Учитывая, что истец предпринимала все законные способы для защиты своего права, обращаясь в органы государственной власти, суд пришел к выводу, что имеются основания для восстановления пропущенного истцом срока, причины пропуска признаны уважительными, в связи с чем суд удовлетворил иск Э.Н.

*Красноармейский районный суд Чувашской Республики*

**Имели ли место случаи отказа в удовлетворении исковых требований, связанных с признанием увольнения незаконным, со ссылкой на пропуск истцом без уважительных причин срока для обращения в суд без исследования иных фактических обстоятельств по делу?**

Анализ судебной практики показал, что был один случай отказа в удовлетворении исковых требований, связанных с признанием увольнения незаконным, со ссылкой на пропуск срока истцом без уважительных причин срока для обращения в суд без исследования иных фактических обстоятельств по делу - гражданское дело № 2-608/2018 по иску Д.Г. к АО о признании приказа о его увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным и восстановлении в ранее занимаемой должности, отмене ранее наложенных дисциплинарных взысканий.

Данное гражданское дело приведено также в качестве примера и подробно изложено в пункте 8.6 на странице 30 данной Справки.

**5. Разрешались ли судами дела по требованиям работников, которым предоставляются гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, а именно:**

**а) работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 ТК РФ),**

**б) беременных женщин, лиц с семейными обязанностями (часть 1 и 4 статьи 261 ТК РФ),**

**в) работников в возрасте до восемнадцати лет (статья 269 ТК РФ),**

**г) работников, являющихся членами профсоюза (часть 2 статьи 82, статья 373 ТК РФ),**

**д) работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы (статья 374 ТК РФ),**

**е) представителей работников, участвующих в коллективных переговорах (часть 3 статьи 39 ТК РФ),**

**ж) участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей работников, их объединений (часть 2 статьи 405 ТК РФ)?**

Увольнение по инициативе работодателя должно осуществляться с соблюдением гарантий, установленных частью 6 статьи 81, частями 1 и 4 статьи 261, статьей 269, частью 2 статьи 82, статьями 373, 374, частью 3 статьи 39, частью 2 статьи 405 Трудового кодекса Российской Федерации.

В частности, по данным основаниям не могут быть уволены работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), беременные женщины, лица с семейными обязанностями. Работники в возрасте до 18 лет могут быть уволены с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Профсоюзные работники могут быть уволены с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работники, входящие в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденные от основной работы, могут быть уволены с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

В 2018 году, в первом полугодии 2019 года споры по требованиям работников, которым предоставляются гарантии частью 6 статьи 81, статьей 269, частью 2 статьи 82, статьями 373, 374, частью 3 статьи 39, частью 2 статьи 405 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя судами республики не рассматривались.

За указанный период судами республики было рассмотрено одно дело по требованию работника, которому предоставляются гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, а именно с иском заявлением в суд обратилась женщина, которая на момент увольнения была беременной.

По гражданскому делу № 2-1461/2018 Н.В. обратилась с иском к ООО с требованием о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время

вынужденного прогула, пособия по временной нетрудоспособности, отпускных, указывая на то, что на момент увольнения в связи с истечением срока трудового договора она была беременной, о чем сообщила работодателю.

В возражениях против иска представитель ответчика пояснил, что истица работала по срочному трудовому договору, о своей беременности не сообщила, в связи с чем была уволена по истечении срока трудового договора.

Признавая увольнение незаконным и восстанавливая истца в ранее занимаемой должности, суд исходил из того, что истец была принята ответчиком на работу на должность менеджера на основании срочного трудового договора с учетом дополнительных соглашений к нему на срок до 28 февраля 2018 года. Согласно справке истец состояла на учете по беременности 16-17 недель. Данная справка была вручена директору посредством почтовой связи 27 февраля 2018 года. Приказом от 28 февраля 2018 года истец была уволена.

В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Суд указал, что по своей сути положения статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации являются трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 и 38 Конституции Российской Федерации.

Таким образом, применительно к данной ситуации ответчик обязан был при предоставлении истцом медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении истцом отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Решение суда вступило в законную силу, в суд апелляционной инстанции не обжаловалось.

*Калининский районный суд г.Чебоксары*

**6. Разрешались ли судами при рассмотрении дел о прекращении трудового договора по инициативе работодателя вопросы об установлении факта злоупотребления правом со стороны работника? Какие решения выносились судами при установлении судом факта злоупотребления правом работника?**

Анализ судебной практики рассмотрения в 2018 году и первом полугодии 2019 года судами республики гражданских дел по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя показал, что вопросы об установлении факта злоупотребления правом со стороны работника при рассмотрении дел о прекращении трудового договора по инициативе работодателя судами республики не рассматривались.

**7. Учитывались ли судами при рассмотрении дел по спорам об увольнении по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям (пункты 5, 6, 9, 10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336, статья 348<sup>11</sup> ТК РФ, а также пункты 7, 7<sup>1</sup>, 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей):**

- вина работника в совершении дисциплинарного проступка,
- соблюдение работодателем порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ),
- тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение



**работника, его отношение к труду,  
- соразмерность наказания тяжести дисциплинарного проступка?**

При рассмотрении судами республики дел по спорам об увольнении по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, и при принятии решений по данным делам во всех случаях судами учитывались:

вина работника в совершении дисциплинарного проступка,  
соблюдение работодателем порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации),  
тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации),  
предшествующее поведение работника, его отношение к труду,  
соразмерность наказания тяжести дисциплинарного проступка,  
обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Например, по гражданскому делу № 2-Ш-203/2018 по исковому заявлению В.А. к МБОУ «Малобуяновская основная общеобразовательная школа» Шемуршинского района Чувашской Республики о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд полагал, что при издании приказа об увольнении истца в связи с прогулом, работодателем был соблюден весь порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный трудовым законодательством – статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

При оценке справедливости и соразмерности дисциплинарного взыскания, суд не принимал во внимание прежние взыскания, снятые в силу статьи 294 Трудового кодекса Российской Федерации, также учел то обстоятельство, что ранее истец уже был подвергнут наказанию в виде выговора в связи с отсутствием на рабочем месте.

В пункте 8.7 (страница 34 Справки) данное гражданское дело также приведено в качестве примера и раскрыто более подробно.

*Батыревский районный суд Чувашской Республики*

По другому гражданскому делу № 2-51/2018 Н.Б. обратился к бюджетному учреждению Чувашской Республики «Ядринское лесничество» Министерства природных ресурсов и экологии Чувашской Республики о признании приказа об увольнении незаконным и его отмене, о восстановлении на работе в должности мастера леса, о взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, сославшись на следующие обстоятельства.

С 1 января 2008 года он работал в должности мастера леса - государственного инспектора по охране леса. Приказом директора от 21 ноября 2017 года он был уволен с указанной должности по инициативе работодателя по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с утратой доверия). В качестве основания его увольнения в приказе указан приговор районного суда. Н.Б. считает увольнение незаконным, поскольку работодателем был нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации. Со дня вынесения приговора и вступления его в законную силу до дня его увольнения прошло более одного месяца. В этот период он в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпусках по болезни не находился, и по иным причинам на рабочем месте также не отсутствовал. В связи с чем у работодателя имелась возможность потребовать у него письменные объяснения, однако, работодатель до применения к нему дисциплинарного

взыскания в виде увольнения объяснений с него не потребовал, уволил без затребования объяснений. В ходе производства по уголовному делу, а также после вынесения приговора вплоть до дня увольнения он также осуществлял свою трудовую функцию мастера леса. Работодатель ни по каким основаниям не отстранял его от работы, каких-либо действий, свидетельствующих об утрате к нему доверия, со стороны работодателя также не было предпринято.

Представитель ответчика в судебном заседании не возражал против удовлетворения иска, указав, что действительно при увольнении Н.Б. не в полном объеме был соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания, просил снизить размер компенсации морального вреда.

Судом были установлены факты нарушения ответчиком процедуры привлечения истца Н.Б. к дисциплинарной ответственности, и суд, руководствуясь положениями статьей 139, 193, 234, 237, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о наличии правовых оснований для признания приказа директора об увольнении Н.Б. по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным.

Решением суда приказ директора об увольнении Н.Б. был признан незаконным, он был восстановлен в работе в должности мастера леса, в пользу истца была взыскана заработная плата за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

Указанное решение в суд апелляционной инстанции не обжаловалось, вступило в законную силу.

*Ядринский районный суд Чувашской Республики.*

По гражданскому делу № 2-254/2018 Е.В. обратился с иском к ПАО о восстановлении на работе, мотивировав требования тем, что он был уволен за прогул, совершенный 9 октября 2017 года, по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, однако при увольнении работодатель не учел уважительность причины его неявки на работу – он обращался в этот день в больницу ввиду плохого самочувствия, а на следующий день ему был выписан больничный лист.

Возражая против удовлетворения исковых требований, представитель ответчика пояснил, что Е.В. подтвердил уважительность отсутствия на работе с 10 октября 2017 года, предъявив больничные листы с указанной даты. Вместе с тем доказательств его нетрудоспособности 9 октября 2017 года он не предоставил, в связи с чем был уволен за прогул.

При разрешении данного спора судом первоначально выяснялся вопрос, был ли совершен истцом дисциплинарный проступок, послуживший основанием для его увольнения, то есть имело ли место виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. При этом судом принято во внимание, что неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за нетрудоспособности).

Судом установлено, что 09 октября 2017 года Е.В. отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине, а именно в связи с его плохим самочувствием, подтвержденным его обращением в медицинские учреждения как в течение дня, так и на следующий день. Представленными медицинскими документами подтверждено, что плохое самочувствие, препятствующее осуществлению трудовых функций Е.В., началось 9 октября 2017 года, о чем он сообщил на работу доступным ему способом – путем оповещения коллег, доложивших в последующем непосредственно руководителю. Данное обстоятельство, по мнению суда, свидетельствует об отсутствии факта прогула со стороны работника, равно как и о том, что работодателем при выборе вида

дисциплинарного взыскания не учтена тяжесть деяния, квалифицированного им как дисциплинарный проступок.

Таким образом, после установления отсутствия факта дисциплинарного проступка, такие обстоятельства, как соблюдение работодателем порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания, предшествующее поведение работника выяснению не подлежали.

Решение суда оставлено без изменения апелляционным определением Верховного суда Чувашской Республики.

*Калининский районный суд г.Чебоксары*

## **8. Какие споры о прекращении трудового договора по инициативе работодателя рассматривались и разрешались судами?**

**Следует указать, проверялось ли судами наличие законного основания прекращения трудового договора работодателем и соблюдение им установленного порядка увольнения по соответствующему основанию, выяснялись ли судами причины прекращения трудового договора. Наряду с этим следует отметить, какие обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, исходя из положений законодательства, регулирующих увольнение с работы по соответствующему основанию, учитывались судами при рассмотрении таких споров, а также указать, как распределялось бремя доказывания.**

За исследуемый период судами республики чаще всего рассматривались и разрешались дела о прекращении трудового договора по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, об изменении формулировки увольнения, о восстановлении на работе, об установлении факта трудовых отношений, признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении на работе.

С учетом правовой природы трудового спора обязанность доказывания соблюдения требований трудового законодательства и факта соблюдения трудовых прав работника возлагалась на работодателя. В силу изложенного, если истец утверждал о незаконности его увольнения, то обязанность доказать обратное возлагалась на ответчика.

Данная позиция судов соответствует пункту 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

### **8.1. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора работодателем в связи с неудовлетворительным результатом испытания работника (часть первая статьи 71 ТК РФ)? Проверялась ли судами правомерность включения в трудовой договор условия об испытании? В каких случаях суды приходили к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения работника по данному основанию? Признавалось ли правомерным увольнение работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания в случае совершения им дисциплинарного проступка?**

В 2018 году - первом полугодии 2019 года судами было рассмотрено два гражданских дела по спорам о прекращении трудового договора работодателем в связи с неудовлетворительным результатом испытания работника (часть 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом правомерность включения в трудовой договор условия об испытании не была предметом судебного рассмотрения.

В обоих гражданских делах увольнение работника в связи с неудовлетворительным

результатом испытания в случае совершения им дисциплинарного проступка было признано неправомерным.

По гражданскому делу № 2-171/2018 Ф.Н. обратился с иском к ООО о признании незаконным приказа об увольнении от 13 октября 2017 года, изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию, мотивируя тем, что увольнение произведено с нарушением процедуры увольнения, равно как и не было оснований для такого увольнения, поскольку к своим обязанностям он относился добросовестно.

Ответчик в судебном заседании возражал против доводов иска, полагая, что истец не исполнял надлежащим образом предусмотренные трудовым договором обязанности, не явился на работу, в связи чем не прошел установленный ему испытательный срок.

В соответствии с положениями статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Суд, удовлетворяя исковые требования, пришел к выводу о нарушении работодателем установленной процедуры увольнения по данному основанию.

Судом установлено, что с 11 сентября 2017 года Ф.Н. принят на должность су-шефа с испытательным сроком 3 месяца, то есть до 11 декабря 2017 года, с внесением названного условия в трудовой договор.

Приказ об увольнении издан 13 октября 2017 года за нарушение трудовой дисциплины, которое, по мнению работодателя, совершено Ф.Н. 13 октября 2017 года. 16 октября 2017 года Ф.Н. был ознакомлен с уже состоявшимся приказом о расторжении трудового договора.

Суд, разрешая заявленные требования, указал на то, что законодатель четко предписывает обязанность работодателя до издания приказа об увольнении за три дня сообщить работнику о своем намерении. При этом в сообщении должны быть указаны причины, по которым трудовой договор будет расторгнут. Такого уведомления суду ответчиком не было представлено.

Суд также указал, ответчику необходимо было доказать наличие причины для увольнения, а именно совершение работником дисциплинарного проступка, иных действий, свидетельствующих о его несоответствии требованиям работодателя, а также наличия уведомления о предстоящем увольнении с указанием причин, по которым работник не подошел работодателю.

Поскольку в ходе судебного разбирательства ответчиком не были представлены указанные выше доказательства, суд признал приказ об увольнении незаконным и изменил формулировку увольнения и дату увольнения.

Решение суда вступило в законную силу, в суд апелляционной инстанции не обжаловалось.

*Калининский районный суд г. Чебоксары*

По другому гражданскому делу № 2–3827/2018 суд пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения работника по данному основанию и вынес решение об отказе в удовлетворении требования истца. Решение суда было отменено судом апелляционной инстанции.

Так, И.В. обратился в суд с иском к ООО о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, указывая, что с 28 мая 2018 года работал в обществе в должности производителя работ (прораба) по трудовому договору, 6 июля 2018 года ему было вручено уведомление о предстоящем увольнении по части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом от 11 июля 2018 года

действие трудового договора прекращено, с 11 июля 2018 года он уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Свое увольнение истец считал незаконным, поскольку причины, по которым он признан не выдержавшим испытание, указанные в уведомлении от 06 июля 2018 года, несостоятельны. Кроме трудовых функций прораба, ему неофициально постоянно вменялась необходимость согласования проектной и иной документации, закупка и получение со складов и в магазинах различных инструментов, строительных и расходных материалов, что связано с разъездами. Однако позже истец обвинен в опозданиях, отсутствии на рабочем месте, в отсутствии контроля за ходом работ, что действительности не соответствует. Истец ежедневно вел общий журнал работ, журнал выдачи инструментов и инструктажа на рабочем месте, периодически оформлял акты скрытых работ на объекте за подписью представителя технического заказчика по вопросам технического контроля. Доводы о наличии конфликтов, неадекватной реакции на замечания и тому подобном не соответствуют действительности. Отставаний в выполнении работ не имелось.

Решением суда в удовлетворении иска было отказано.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции, исследовав материалы дела и представленные сторонами доказательства, пришел к выводу, что за период работы истца в обществе им было допущено ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, что послужило основанием для расторжения трудового договора с истцом как с работником, не прошедшим испытательный срок, в связи с чем суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении заявленных требований.

Судебная коллегия с выводами суда первой инстанции не согласилась, указав, что из представленных обществом доказательств не следует, каким образом оценивался именно работодателем, а не иными лицами, подававшими жалобы и претензии, уровень профессионализма истца, качество выполнения им своих обязанностей. По мнению судебной коллегии, доказательств, убедительно свидетельствующих о ненадлежащем выполнении истцом своих должностных обязанностей, ответчик не представил.

Проверяя доводы жалобы, судебная коллегия исследовала трудовой договор от 28 мая 2018 года, должностную инструкцию прораба, уведомление от 06 июля 2018 года.

Поскольку обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения в настоящем случае возлагалась на работодателя, судебная коллегия указала, что ответчик обязан доказать наличие каждой из перечисленных в уведомлении от 06 июля 2018 года причин, по которым истец признан не выдержавшим испытание, а также доказать, что неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей истцом является виновным.

Поскольку судом не ставилось на обсуждение представление ответчиком доказательств по каждому из указанных в уведомлении от 06 июля 2018 года оснований для признания истца не выдержавшим испытание при приеме на работу, судебная коллегия предложила обществу представить дополнительные доказательства по делу в обоснование своих доводов о законности увольнения истца как не выдержавшего испытание при приеме на работу.

Однако судебная коллегия пришла к выводу, что представленные ответчиком, в том числе в суд первой инстанции, доказательства: копии авансовых отчетов, не заверенные надлежащим образом (отсутствует должность, фамилия и инициалы, подпись заверившего их лица), сведения о перечислении денежных средств на карту И.В. за период с 28 мая по 11 июля 2018 года, подписанные главным бухгалтером общества, заверенные копии докладной записки главного бухгалтера общества по факту недостачи от 11 июля 2018 года, обращения администрации средней общеобразовательной школы, коллективного письма бригад отделочников, электриков, сантехников объекта школы от 05 июля 2018 года, договора о полной индивидуальной материальной ответственности, не

могут быть расценены в качестве надлежащих доказательств обоснованности увольнения истца как не выдержавшего испытание при приеме на работу ввиду следующего.

Ведение учета рабочего времени, кадровой и бухгалтерской работы и надлежащее оформление документов, связанных с трудовой деятельностью работника, относится к компетенции работодателя, контроль за дисциплиной труда, надлежащим исполнением работниками своих должностных обязанностей, иные контрольные функции за своими работниками возлагаются на работодателя.

Представители заказчика, а также рабочие на объекте, которые должны находиться в подчинении истца как прораба, не являются уполномоченными работодателем истца лицами, на которых работодателем возложены функции по осуществлению контроля за своими работниками. Ответчик не представил доказательств, что такие полномочия на этих лиц возлагались. Согласно пункту 1.5 должностной инструкции прораб подчиняется непосредственно генеральному директору.

В претензии администрации средней общеобразовательной школы указано на нарушение подрядчиком (обществом) условий договора о сроках выполнения работ, на непредставление заказчику общего журнала (графика) работ для ознакомления (согласования), изложена просьба представить письменный отчет обо всех выполненных работах на объекте на момент получения претензии и ускорить выполнение работ.

Между тем доказательств, свидетельствующих об обоснованности претензий заказчика, признании их подрядчиком, о том, какие конкретные нарушения, повлекшие несоблюдение графика проведения работ, допущены именно истцом и подтверждающие вину истца в несоблюдении графика работ, о том, что факты, изложенные в обращении, обществом проверены и подтвердились, что давался обоснованный ответ заказчику на данное обращение, исполнена его просьба о представлении письменного отчета и в нем зафиксированы отставание от графика и его причины, ответчик не представил.

Следует отметить, что в коллективных обращениях работников от 05 июля 2018 года приводится оценка деятельности истца работниками общества и заказчиком, не подтвержденное какими-либо доказательствами. О наличии каких-либо приложений в подтверждение доводов этих обращений в них не указано. Как проверена работодателем достоверность изложенной в них информации, последним не указано и доказательств такой проверки не представлено, как и доказательств того, что авторы обращений уполномочены на осуществление контроля непосредственно за деятельностью истца, являющегося работником ООО.

Фактически работодателем без самостоятельной проверки как уполномоченным на осуществление контроля за своим работником лицом приняты как достоверные сведения, изложенные в обращениях школы и работников от 20 июля 2018 года и 05 июля 2018 года.

В чем именно выразилось слабое руководство в проведении капитального ремонта здания школы, некомпетентность в ведении руководства производственным процессом, недостаточный контроль за работой специалистов на производственном участке, в какой сфере и за работой каких специалистов полностью отсутствовал контроль со стороны истца, какие именно замечания делались по ходу производственного процесса, на которые последовала неадекватная реакция истца, чем эти обстоятельства подтверждаются, не указано ни в уведомлении, ни в обращениях заказчика и коллективном обращении рабочих. Ссылок на сами эти обращения приказ об увольнении истца также не содержит.

Ни в приказе об увольнении истца, ни в уведомлении от 06 июля 2018 года, ни в иных представленных ответчиком документах не имеется указания на отсутствие у истца конкретных знаний, предусмотренных пунктом 1.8 его должностной инструкции, послуживших основанием для выводов работодателя о некомпетентности истца.

Требований к поведению прораба в трудовом коллективе должностная инструкция не устанавливает.

Оценивая представленные ответчиком акты об отсутствии истца на рабочем месте, судебная коллегия указала, что с учетом совокупности представленных доказательств и установленных по делу обстоятельств, последовательности представления ответчиком доказательств, табели учета рабочего времени и акты об отсутствии истца на работе не могут быть приняты в качестве надлежащего доказательства отсутствия истца на рабочем месте, поскольку согласно представленным в суд самим обществом расчетным листкам начисление заработной платы истцу произведено исходя из выполнения истцом нормы рабочего времени полностью, то есть без учета сведений о меньшем количестве отработанных им часов, указанных в представленных в суд апелляционной инстанции табелях учета рабочего времени за май-июль 2018 года, и без учета сведений, отраженных в актах об отсутствии истца на рабочем месте.

Представители ответчика ссылались также на выдачу обществом истцу под отчет денежных сумм и наличие за ним по данным авансовых отчетов задолженности.

Основанием издания приказа об увольнении истца послужило уведомление от 06 июля 2018 года, в котором указаны причины для признания истца не выдержавшим испытание при приеме на работу. Однако указанное основание для признания истца не выдержавшим испытание при приеме на работу в уведомлении от 06 июля 2018 года работодателем указано не было.

Доводы общества о наличии у работодателя иных оснований и причин, помимо указанных в документах, положенных в основание увольнения работника, для расторжения трудового договора с истцом по инициативе работодателя, представление последним доказательств их наличия, судебной коллегией были отклонены. Фактические обстоятельства, послужившие основанием для увольнения работника по инициативе работодателя, определяются работодателем самостоятельно. Издавая приказ об увольнении истца и указывая в нем документы, послужившие основанием издания такого приказа, общество не было лишено возможности указать и иные, помимо прямо в них названных, фактические обстоятельства, послужившие основанием увольнения истца. После издания приказа об увольнении работодатель не вправе изменять основания принятия такого решения, в том числе ссылаться на иные нарушения и проступки, совершенные работником.

С учетом изложенного судебная коллегия не признала увольнение истца законным, отменила решение суда и приняла по делу новое решение о восстановлении истца на работе в занимаемой до увольнения должности с 12 июля 2018 года и взыскании в его пользу с общества заработной платы за время вынужденного прогула.

*Московский районный суд г. Чебоксары*

**8.2. Имели ли место случаи обращения в суд с требованиями о признании незаконным прекращения трудового договора в связи с ликвидацией организации (ее филиала, представительства, обособленного структурного подразделения) либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях суды приходили к выводу о наличии оснований для прекращения трудового договора с работником по данному основанию?**

Анализ судебной практики рассмотрения в 2018 году и первом полугодии 2019 года судами республики гражданских дел по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя выявил два случая обращения в суд с требованиями о признании незаконным прекращения трудового договора в связи с ликвидацией организации (ее филиала, представительства, обособленного структурного подразделения) либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) в указанный период.

По гражданскому делу № 2-232/2019 О.В. обратился в суд с исковым заявлением к

Банку (ПАО) о признании приказа об увольнении недействительным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований истец указал, что с 5 августа 2013 года состоял в трудовых отношениях с Банком (ПАО) на различных должностях, с 2017 года в должности руководителя отдела взыскания долгов Управления операционного сопровождения региональной сети Филиала Банка в г.Владимир, местом его работы был определен г. Чебоксары.

27 июля 2018 года О.В. был ознакомлен с уведомлением о предстоящем увольнении в связи с закрытием (ликвидацией) филиала Банка (ПАО) в г. Владимир, при этом было сообщено, что ожидается перевод сотрудников в филиал ответчика в г. Москва.

30 сентября 2018 года в соответствии с приказом от 28 сентября 2018 года трудовые отношения между сторонами прекращены на основании пункта 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации.

Истец считает увольнение произведенным с нарушением действующего законодательства, поскольку фактически из всех сотрудников, место работы которых находилось в г.Чебоксары, был уволен только он, остальные сотрудники были переведены на аналогичные занимаемым должностям с теми же обязанностями в филиал ответчика в г.Москва с местом дислокации в г.Чебоксары. После увольнения истца на должность руководителя отдела 4 октября 2018 года был принят другой сотрудник, задачи и функциональные обязанности которого полностью идентичны выполняемым ранее истцом.

Судом вынесено решение об отказе в удовлетворении иска.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции не нашел оснований для их удовлетворения, поскольку филиал Банка (ПАО) в г.Владимир был ликвидирован.

Судебная коллегия не согласилась с указанным выводом суда по следующим основаниям.

Статьей 22 Федерального закона от 02 декабря 1990 года № 395-1 «О банках и банковской деятельности» предусмотрено, что внутренним структурным подразделением кредитной организации (ее филиала) является ее (его) подразделение, расположенное вне места нахождения кредитной организации (ее филиала) и осуществляющее от ее имени банковские операции, перечень которых установлен нормативными актами Банка России, в рамках лицензии Банка России выданной кредитной организации. Кроме того, кредитная организация (филиал) при условии отсутствия у нее запрета на открытие филиалов вправе открывать внутренние структурные подразделения, в том числе операционные офисы, предусмотренные нормативными актами Банка России (пункт 9.2 Инструкции Банка России от 02 апреля 2010 года № 135-И «О порядке принятия Банком России решения о государственной регистрации кредитных организаций и выдаче лицензий на осуществление банковских операций»).

В пункте 2 статьи 11 Налогового кодекса Российской Федерации дано понятие обособленного структурного подразделения, под которым следует понимать любое территориально обособленное от организации подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места на срок более одного месяца.

Под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (часть 6 статьи 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не имеет юридического значения, отражено или не отражено создание обособленного подразделения в учредительных или иных организационно-распорядительных документах (приказах, распоряжениях) организации. Не имеет значения также объем полномочий, которыми это обособленное подразделение наделено (абзац 20 пункта 2 статьи 11 Налогового кодекса Российской Федерации).

Согласно правовой позиции, изложенной в абзаце 3 пункта 16 постановления



Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Исходя из материалов дела судом было установлено, что местом работы истца было обособленное структурное подразделение, находящееся в городе Чебоксары, и что после ликвидации филиала Банка (ПАО) в г.Владимир в городе Чебоксары продолжил функционировать отдел взыскания просроченной задолженности.

Согласно классификатору подразделений филиала Банка (ПАО) в г.Москва в соответствии с территориальным делением создан отдел взыскания просроченной задолженности в г.Чебоксары.

Судебной коллегией было установлено, что приказами о переводе, имеющимися в материалах гражданского дела, все работники филиала Банка (ПАО) в г.Владимир, работающие в г.Чебоксары, за исключением истца, были переведены в отдел взыскания просроченной задолженности в г. Чебоксары Управления регионального взыскания Филиала ПАО Банк в г.Москва.

Таким образом, ответчиком для осуществления своих функций в г. Чебоксары вместо отдела взыскания долгов был создан отдел взыскания просроченной задолженности в г.Чебоксары, в связи с чем, несмотря на то, что работодателем было принято решение о прекращении деятельности филиала Банка (ПАО) в г.Владимир, структурное подразделения ответчика, расположенное в г. Чебоксары, на момент увольнения истца ликвидировано не было, поэтому законных оснований для увольнения О.В. в связи с ликвидацией организации (филиала) на основании части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации у ответчика не имелось.

Принимая оспариваемое решение, суд не принял во внимание, что расторжение трудового договора с работниками, работающими в расположенном в другой местности структурном подразделении организации, осуществляется по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, только тогда, когда работодателем принято решение о прекращении деятельности такого структурного подразделения, поскольку это фактически означает прекращение деятельности самой организации в этой местности, и соответственно, делает невозможным перевод работников с их согласия на другую работу в ту же организацию в пределах той же местности. Указанная правовая позиция приведена Конституционным Судом Российской Федерации в Определении от 21 апреля 2005 года № 144-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки П.С. на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации», из которого следует, что положения указанной нормы, предусматривающей, что расторжение трудового договора с работниками, работающими в расположенном в другой местности структурном подразделении организации, осуществляется по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, могут применяться только в случае прекращения деятельности организации в данной местности.

В соответствии с частями 1, 3, 7 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции истец О.В. заявил ходатайство об отказе от исковых требований в части восстановления в прежней должности, поскольку должность, которую замещал истец, была ответчиком сокращена.

Судебная коллегия, разъяснив О.В. последствия отказа от иска в части восстановления в прежней должности, предусмотренные статьями 220, 221 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьей 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, приняла отказ от

исковых требований в части восстановления в прежней должности и производство по делу в указанной части прекратила.

Кроме того, судебная коллегия указала, что отказ от иска в указанной части согласуется с частью 3 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой по заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника заработка, если он не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

В соответствии с абзацем 2 статьи 234, статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок. В связи с этим, руководствуясь пунктом 9 постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», судебная коллегия взыскала с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула.

*Ленинский районный суд г.Чебоксары*

По другому гражданскому делу № 2-512/2019 Н.А. обратилась в суд с иском к В.Ю., А.В. о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания увольнения с увольнения по собственному желанию по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации на увольнение в связи с ликвидацией по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, взыскании выходного пособия, среднего заработка, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, возложении обязанности выдать справку о заработной плате, справку по форме 2-НДФЛ.

Исковые требования мотивированы тем, что Н.А. была принята на работу бухгалтером в ООО, учредителями которого являются В.Ю., А.В. С 22 июля 2015 года она находилась в отпуске по беременности и родам, и затем в отпуске по уходу за ребенком. В сентябре 2018 года она узнала об увольнении по собственному желанию с 19 мая 2017 года с даты исключения ООО из Единого государственного реестра юридических лиц (ЕГРЮЛ). Увольнение считает незаконным, поскольку никакого заявления об увольнении по собственному желанию она не писала, и в связи с принятием решения налоговым органом о предстоящем исключении работодателя из ЕГРЮЛ она подлежала увольнению в связи с ликвидацией предприятия по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решением суда в удовлетворении требований отказано в полном объеме.

Судом было установлено, что Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы №15 по Нижегородской области № 317 было принято решение о предстоящем исключении из ЕГРЮЛ ООО. 19 мая 2017 года ООО было исключено из ЕГРЮЛ в связи с прекращением деятельности юридического лица.

Н.А. оспаривала в судебном порядке действия по внесению в ЕГРЮЛ записи о принятии регистрирующим органом решения о предстоящем исключении юридического лица из ЕГРЮЛ и записи о прекращении юридического лица, но вступившим в законную силу решением суда в удовлетворении ее требований было отказано.

Придя к выводу о незаконности увольнения истца, суд первой инстанции в удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным отказал по тем основаниям, что иск предъявлен к учредителям общества, т.е. к ненадлежащим ответчикам.

Судебная коллегия пришла к выводу, что по делу имелись основания для признания увольнения истицы по собственному желанию незаконным и изменения формулировки увольнения на увольнение в связи с ликвидацией предприятия, исходя из правовых позиций, изложенных в пункте 60 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской

Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и пункте 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», согласно которым работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным и признает работника уволенным по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации.

Учитывая изложенное, судебная коллегия решение суда в части отказа в удовлетворении требований о признании увольнения незаконным и изменении формулировки увольнения отменила с вынесением нового решения об удовлетворении исковых требований.

Оснований для отмены решения суда в остальной части судебная коллегия не нашла ввиду следующего.

При увольнении в связи с ликвидацией предприятия работодатель обязан произвести расчет и выплату всех компенсаций в соответствии с положениями статьями 84.1, 140, 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вместе с тем, юридическое лицо, являвшееся работодателем, прекратило свое существование, соответственно, его обязательства прекращены.

Иск к ответчикам заявлен в связи с тем, что они являлись учредителями общества, а В.Ю. также и его руководителем.

Согласно пункту 2 статьи 56 Гражданского кодекса Российской Федерации учредитель (участник) юридического лица или собственник его имущества не отвечает по обязательствам юридического лица, а юридическое лицо не отвечает по обязательствам учредителя (участника) или собственника, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом или другим законом.

В соответствии с частью 12 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

Таким образом, учредители могут нести ответственность, в том числе по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, только в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами.

При изложенных обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу, что материальные требования истца, заявленные к ответчикам, о взыскании выходного пособия, среднемесячного заработка за второй и третий месяцы со дня увольнения, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, судебных расходов правомерно оставлены судом без удовлетворения.

Судебная коллегия также не нашла оснований и для удовлетворения требования о возложении на ответчиков обязанности по выдаче справки о заработной плате, справки по форме 2-НДФЛ, поскольку указанные документы могут быть представлены лишь работодателем, каковыми ответчики не являются.

*Московский районный суд г.Чебоксары*

Анализ судебной практики показал, что судами вопросы о соблюдении требований о предварительном уведомлении органов службы занятости о принятии решения о ликвидации организации (ее филиала, представительства, обособленного структурного подразделения) либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по указанному основанию

(пункт 2 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 года № 36-ФЗ), не рассматривались.

### **8.3. Разрешались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ)?**

За исследуемый период судами республики неоднократно рассматривались дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

#### **В каких случаях суды приходили к выводу о наличии оснований для прекращения трудового договора с работником по данному основанию?**

Суды приходили к выводу о наличии оснований для прекращения трудового договора с работником по основанию сокращения численности или штата работников организации, в случае подтверждения обстоятельств сокращения численности штата, вручения в надлежащем порядке уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации и соблюдения работодателем требования о предоставлении работникам гарантий, связанных с предложением другой имеющейся у работодателя работы и соблюдением преимущественного права на оставление на работе.

Например, по гражданскому делу № 2-1472/2018 Г.Н. обратился в суд с иском к общеобразовательной школе - интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее также – Учреждение) о восстановлении на работе, компенсации морального вреда.

Исковые требования мотивированы тем, что Г.Н. был уволен в связи с сокращением численности штата, а именно занимаемая должность истца – заместитель директора по административно – хозяйственной работе была сокращена. Истцу было вручено уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата и предложено занять менее оплачиваемую должность «Заведующий хозяйством». Приказом Учреждения с 24 августа 2018 года трудовой договор с истцом был расторгнут на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судом было установлено, что Г.Н. состоял в трудовых отношениях с Учреждением, занимал должность заместителя директора по административно – хозяйственной работе. В соответствии с приказом ответчика от 13 августа 2018 года, в связи с оптимизацией административно - управленческого аппарата Учреждения из штатного расписания Учреждения с 15 октября 2018 года исключена штатная единица по должности «Заместитель директора по административно–хозяйственной работе», которую занимал истец Г.Н.

Данная информация 13 августа 2018 года направлена работодателем (ответчиком) в ГКУ ЦЗН Чебоксарского района Минтруда Чувашии, а так же председателю Совета трудового коллектива. Приказом от 21 августа 2018 года Г.Н. был уволен ранее двухмесячного срока по основаниям, предусмотренным пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании заявления истца об увольнении по сокращению штатов досрочно с 24 августа 2018 года.

Ответчиком был соблюден предусмотренный частью 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении, истец дал согласие на досрочное расторжение с ним трудового договора. Доводы истца о том, что заявление он написал под давлением работодателя, своего

объективного подтверждения в судебном заседании не нашли.

На основании изложенного, суд пришел к выводу, что нарушения процедуры увольнения истца в связи с сокращением штата работников организации не имеется, в связи с чем в удовлетворении исковых требования истца отказал в полном объеме.

Решение суда вступило в законную силу.

*Чебоксарский районный суд Чувашской Республики*

**Проверялось ли судами соблюдение работодателем требований о предварительном уведомлении выборного органа первичной профсоюзной организации, органов службы занятости о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (часть первая статьи 82 ТК РФ, пункт 2 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»)?**

**Рассматривались ли судами вопросы о выполнении работодателем требований о предоставлении работникам гарантий, связанных с предложением другой имеющейся у работодателя работы и соблюдением преимущественного права на оставление на работе в соответствии с частью третьей статьи 81, частью первой статьи 180 и статьей 179 ТК РФ?**

Анализ судебной практики рассмотрения в 2018 году и первом полугодии 2019 года судами республики гражданских дел по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя показал, что судами республики при рассмотрении дел данной категории в большинстве случаев проверялось соблюдение работодателем требований о предварительном уведомлении выборного органа первичной профсоюзной организации, органов службы занятости о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, и рассматривался вопрос о выполнении работодателем требований о предоставлении работникам гарантий, связанных с предложением другой имеющейся у работодателя работы и соблюдением преимущественного права на оставление на работе в соответствии с частью 3 статьи 81, частью 1 статьи 180 и статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

По гражданскому делу № 2-356/2019 Р.М. обратился в суд с иском к ООО о признании незаконным приказа об утверждении и введении в действие новой структуры предприятия, штатного расписания и упразднении отдела, приказа об увольнении с работы, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Исковые требования обоснованы тем, что истец Р.М. осуществлял трудовую деятельность в ООО в должности начальника коммерческого отдела. Приказом директора ООО от 18 июля 2018 года об утверждении и введении в действие новой структуры предприятия, штатного расписания и упразднении отдела коммерции единоличный исполнительный орган - директор Общества, не получив одобрения общего собрания участников общества, утвердил и ввел в действие новую структуру предприятия, штатное расписание, а также упразднил отдел коммерции ООО.

Приказом директора ООО от 01 октября 2018 года Р.М. уволен с работы с 01 октября 2018 года в связи с сокращением штата работников предприятия, вызванного упразднением отдела коммерции - по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В основу приказа от 01 октября 2018 года положен приказ от 18 июля 2018 года об изменениях в штатном расписании. Между тем изменение штатного расписания

неразрывно связано с изменением структуры ООО, а именно упразднением отдела коммерции, начальником которого являлся истец.

Изменение структуры ООО отведено к компетенции Общего собрания участников общества, директор вправе лишь предложить общему собранию такое изменение. Следовательно, издавая данный приказ, директор Общества вышел за пределы предоставленной ему компетенции. Следовательно, увольнение истца по указанному выше основанию является незаконным.

Кроме того, увольнение истца неправомерно ввиду того, что Р.М. является единственным кормильцем в семье, воспитывающей троих малолетних детей. Супруга истца с июля 2018 года не работает. Работодатель не учел данные обстоятельства при увольнении своего работника.

Судом было установлено, что в ООО действует устав, утвержденный протоколом №1 общего собрания учредителей от 21 ноября 2016 года, согласно которому к компетенции директора относятся вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции общего собрания участников.

Исходя из пункта 4 раздела 10 Устава вопросы утверждения штатного расписания, структуры предприятия и создание новых структур в полномочия общего собрания участников не входят.

Согласно положениям трудового договора от 05 декабря 2016 года, заключенного между ООО в лице учредителя М.М. и М.М., директором предприятия, в функции и должностные обязанности которого включены вопросы утверждения структуры и штатного расписания предприятия, заключения трудовых договоров с работниками, издания приказов о приеме и увольнении работников.

Учитывая изложенное, суд пришел к выводу, что директор ООО, издавая приказ об утверждении и введении в действие новой структуры предприятия, за пределы своих полномочий не вышел, в связи с чем оснований для признания незаконным указанного приказа суд не нашел.

Рассматривая требование о признании приказа об увольнении с работы истца незаконным и восстановлении его на работе, суд пришел к следующему.

Руководствуясь пунктом 2 части 1 статьи 81, статьями 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», и исходя из того, что о предстоящем сокращении истец Р.М. был уведомлен 01 августа 2018 года, но свою подпись об ознакомлении с уведомлением он отказался поставить, что при увольнении Р.М. была предложена вакантная должность специалиста по закупкам и логистике, от которой истец отказался, учитывая, что с приказом об увольнении работник ознакомлен своевременно, суд указал, что в настоящем случае при увольнении Р.М. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем процессуальных нарушений не было допущено, но вместе с тем пришел к выводу, что увольнение истца является незаконным ввиду следующего.

Согласно части 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям,

предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Судом было установлено, что Р.М. состоит в браке с Н.А., у них имеется трое малолетних детей, на момент увольнения истца его супруга в трудовых отношениях не находилась, поскольку была уволена с работы 02 июля 2018 года, что Р.М. является единственным кормильцем в многодетной семье.

Представитель ответчика обстоятельно того, что Общество получило от Р.М. заявление, что он является единственным кормильцем в многодетной семье, оспаривал, но вместе с тем не отрицал того, что руководство Общества знало о наличии на иждивении истца троих малолетних детей.

Согласно пункту 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Установленный законом запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с родителем, являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях, возлагает на работодателя, наряду с необходимостью соблюдения общего порядка увольнения, обязанность учитывать дополнительные гарантии для лиц с семейными обязанностями.

Учитывая, что о наличии у истца Р.М. на иждивении троих малолетних детей работодатель был уведомлен, то, по мнению суда, при увольнении данного работника, даже в случае неполучения вышеуказанного заявления, Обществу необходимо было выяснить не является ли работник единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях. Работодателем данный момент не был проверен.

При таких обстоятельствах, суд пришел к выводу о неправомерности расторжения трудового договора с истцом Р.М. по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и удовлетворил требования истца о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решение суда вступило в законную силу.

*Московский районный суд г. Чебоксары*

По другому гражданскому делу № 2-231/2018 А.А. обратился в суд с иском к Федеральному государственному унитарному предприятию в лице филиала Федерального государственного унитарного предприятия Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации по Чувашской Республике (далее предприятие) о признании незаконными действий ответчика по снижению заработной платы с декабря 2017 года и взыскании невыплаченной заработной платы за период с декабря 2017 года по июль 2018 года исходя из размера среднего заработка за предшествующий период (июнь-ноябрь 2017 года), восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Исковые требования мотивированы тем, что истец работал в организации вневедомственной охраны с августа 1980 года, наименования организации менялись, работа оставалась прежней – электромонтер охранной сигнализации. В ноябре 2017 года работодатель заставил истца написать заявление о согласии на перевод на 0,5 ставки, однако запись о переводе в трудовую книжку не внесена, приказ о переводе истец не подписывал. 13 апреля 2018 года по почте истцу направлено уведомление о предстоящем сокращении, в котором сообщено, что ему будут представлены для перевода имеющиеся

вакантные должности, но до дня увольнения их так и не предложили. 29 июня 2018 года по почте истцу направлено предложение забрать трудовую книжку в г. Чебоксары или дать согласие на ее отправку почтой. 29 июня 2018 года истец уволен приказом.

Произведенный в принудительном порядке перевод на 0,5 ставки и понижение размера заработной платы, истец считал незаконными, поскольку он не был ознакомлен с приказом о переводе, соответствующая запись в трудовую книжку не внесена. Также работодателем нарушен порядок увольнения при проведении процедуры сокращения штата. Истцу не предлагались имеющиеся вакантные должности. Работодателем не учтено и преимущественное перед другим работником право истца на оставление на работе (предпенсионный возраст и наличие на иждивении несовершеннолетней дочери).

Решением суда в удовлетворении исковых требований отказано.

Разрешая заявленные истцом требования о признании незаконными действий по снижению с декабря 2017 года заработной платы на 50 % и взыскании невыплаченной заработной платы с декабря 2017 года по июль 2018 года, исходя из размера среднего заработка за период июнь-ноябрь 2017 года, суд пришел к выводу о том, что А.А. был ознакомлен с условиями оплаты труда и согласился с ними, подписав дополнительное соглашение от 13 ноября 2017 года к трудовому договору от 01 ноября 2005 года, согласно которому принимался на работу в филиал ФГУП Росгвардии по Чувашской Республике электромонтером 5-го разряда на 0,5 ставки, в ходе осуществления трудовой деятельности работодателю претензий не предъявлял. В этой связи требования А.А. о признании незаконными действий ответчика по снижению с декабря 2017 года заработной платы на 50 % и взыскании невыплаченной заработной платы с декабря 2017 года по июль 2018 года суд признал необоснованными и отказал в их удовлетворении.

Разрешая требование о восстановлении на работе, суд пришел к выводу о том, что у ответчика имелись основания для увольнения А.А., поскольку факт сокращения численности работников нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, ответчиком был соблюден установленный законом порядок увольнения по указанному основанию и процедура увольнения в полном объеме, истец А.А. своевременно был уведомлен о предстоящем сокращении, увольнение осуществлено по истечении установленного статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации срока.

Поскольку нарушение трудовых прав истца при прекращении трудовых отношений судом не установлено, исходя из положений статей 22, 237 Трудового кодекса Российской Федерации, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований о признании незаконным увольнения с работы по приказу от 29 июня 2018 года и о восстановлении в должности «электромонтер 5 разряда».

В связи с тем, что в удовлетворении указанных требований было отказано, то суд отказал и во взыскании с ответчика заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Судебная коллегия согласилась с указанными выводами суда первой инстанции, ссылаясь на то, что доказательств понуждения истца к подаче 31 октября 2017 года заявления о переводе его на 0,5 ставки электромонтера с 01 ноября 2017 года суду не представлено. Напротив, в последующем 13 ноября 2017 года истец заключил с ответчиком дополнительное соглашение к трудовому договору от 01 ноября 2005 года о приеме его на работу в филиал ФГУП Росгвардии по Чувашской Республике в технический отдел на должность электромонтера 5-го разряда на 0,5 ставки с 13 ноября 2017 года.

Судебная коллегия указала, что доводы истца о подписании указанного дополнительного соглашения лишь при получении им трудовой книжки 18 июля 2018 года ничем не подтверждены. В дополнительном соглашении имеются подписи истца, в том числе в получении одного экземпляра дополнительного соглашения, при этом иную дату подписания истец не указал, в тексте дополнительного соглашения, как и в заявлении



истца от 31 октября 2017 года указание на временный перевод истца на 0,5 ставки отсутствует.

Судебная коллегия пришла к выводу, что отсутствие подписи истца в ознакомлении с приказом о переводе и отсутствие записи об этом переводе в его трудовой книжке не влекут удовлетворения требований истца в указанной части, поскольку основанием для издания приказа является дополнительное соглашение, которое истцом подписано, приказ, в свою очередь, является основанием для внесения записи в трудовую книжку.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Согласно части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса; о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При этом необходимо учитывать, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление его на работе.

В соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (часть 1). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (часть 2).

Таким образом, наличие преимуществ по части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации рассматривается при равной производительности труда и квалификации.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии соблюдения закрепленного

Трудовым кодексом Российской Федерации порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения.

Документы, подтверждающие фактическое сокращение штатной численности работников предприятия, суду представлены. Процедура увольнения истца работодателем соблюдена.

Приказ от 12 апреля 2018 года о внесении изменений в штатное расписание предприятия, которым сокращена в техническом отделе в том числе должность электромонтера 5-го разряда по обслуживанию объектов, мотивирован уменьшением доходов за обслуживание технических средств охранно – пожарной сигнализации и необходимостью приведения штатного расписания предприятия в соответствие с приказом от 14 января 2014 года.

16 апреля 2018 года и 19 апреля 2018 года о предстоящем в филиале сокращении извещены соответственно Центр занятости населения и профсоюзный комитет филиала.

Судом было установлено, что истцу было направлено 13 апреля 2018 года уведомление о предстоящем увольнении и уведомление о наличии вакантных должностей в г. Чебоксары, 01 июня 2018 года оно было направлено повторно.

При изложенных обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу о соблюдении работодателем процедуры предложения истцу для занятия вакантных должностей, имевшихся на предприятии с даты его предупреждения о предстоящем увольнении до даты фактического увольнения, и соблюдении двухмесячного срока такого предупреждения.

Истец полагал, что при решении вопроса о его увольнении должна была учитываться его квалификация по должности электромонтера 5-го разряда, соответствующая по должностным обязанностям квалификации по должности электромонтера 6-го разряда, его образование, соответствующее занимаемой должности, а также то обстоятельство, что он имел преимущественное право на оставление его на работе, поскольку находится в предпенсионном возрасте и имеет на иждивении несовершеннолетнего ребенка, на содержание которого выплачивает алименты.

Стороны не оспаривали, что в предприятии имелись две должности электромонтера: 5-го разряда, которую занимал истец, 6-го разряда, которую занимал А.И.

Поскольку в материалах дела отсутствуют документально подтвержденные сведения об образовании указанных лиц и о присвоении разряда А.И., судебная коллегия приняла и исследовала представленный истцом диплом об окончании им радиотехнического техникума по специальности «электрооборудование промышленных предприятий и установок», а также представленные ответчиком должностную инструкцию электромонтера технического отдела о присвоении тарифно-квалификационных разрядов электромонтерам ОПС, протокол заседания комиссии по установлению тарифно-квалификационных разрядов работникам предприятия о присвоении А.И. 6-го разряда по ЕТКС.

Должностная инструкция электромонтера технического отдела не предусматривает распределения должностных обязанностей в зависимости от разряда. Однако это не свидетельствует о том, что присвоение работнику более высокого, чем другому работнику, разряда по одной и той же должности, не подтверждает более высокую квалификацию такого работника.

Согласно аттестату А.И. окончил техническое училище с присвоением квалификации «радиомеханика по ремонту и установке радиоприемников и телевизоров 4 разряда».

Должностная инструкция электромонтера технического отдела предусматривает, что на должность электромонтера назначается лицо, имеющее образование не ниже среднего профессионального и соответствующую подготовку по специальности. Наличие соответствующего образования у А.И. подтверждено аттестатом. Присвоение А.И. 6-го разряда по ЕТКС по должности электромонтера ОПС свидетельствует о соответствии

уровня его образования и подготовки требованиям по занимаемой должности и о более высокой квалификации по сравнению с работниками, имеющими разряд ниже.

Поскольку преимущественное право работника на оставление на работе применяется только при равной производительности труда и квалификации, разделом 5 коллективного договора предусмотрено преимущественное право на оставление на работе определенных категорий работников также только при равной производительности труда и квалификации, а более высокая квалификация А.И. ответчиком подтверждена, то судебная коллегия указала об отсутствии у истца преимущественного права.

При изложенных обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу, что работодателем соблюдена процедура увольнения истца по сокращению штата.

*Козловский районный суд Чувашской Республики*

**8.4. Разрешались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях суды приходили к выводу о правомерности прекращения трудового договора с работником по данному основанию? Проверялось ли судами соблюдение работодателем установленного порядка проведения аттестации (в том числе требований о составе аттестационной комиссии), результаты которой явились основанием для увольнения работников (в частности, часть третья статьи 82 ТК РФ)? Рассматривались ли судами вопросы об исполнении работодателем обязанности по предложению увольняемому работнику другой имеющейся у работодателя работы (часть третья статьи 81 ТК РФ)?**

Дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ), за указанный период судами республики не разрешались.

**8.5. Имели ли место случаи рассмотрения судами дел по спорам о прекращении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях судами признавалось обоснованным прекращение трудового договора по данному основанию? Что понималось судами под сменой собственника имущества организации?**

Случаев рассмотрения судами республики дел по спорам о прекращении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ) за указанный период не было.

**8.6. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ)?**

Обобщение судебной практики показало, что за указанный период судами республики рассматривались дела по спорам о прекращении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

**В каких случаях судами признавалось неоднократным неисполнение работником трудовых обязанностей?**

Ниже приведены примеры гражданских дел, когда неисполнение работником

трудовых обязанностей было признано неоднократным.

**Проверялась ли судами законность и обоснованность всех дисциплинарных взысканий, предшествовавших увольнению работника по указанному основанию?**

Да, судами проверялась законность и обоснованность всех дисциплинарных взысканий, предшествовавших увольнению работника по указанному основанию.

*При этом, по мнению одного из судов при рассмотрении законности об увольнении по основанию, предусмотренному по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, законность ранее наложенных взысканий подлежит проверке только при наличии соответствующего искового требования. В случае, если они не оспорены в установленном порядке, суд принимает их как состоявшиеся решения работодателя.*

В качестве примера, где проверялась законность и обоснованность всех дисциплинарных взысканий, можно привести гражданское дело № 2-3312/2019.

Н.О. обратилась в суд с иском к МБУДО «Чебоксарская детская художественная школа искусств» об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, мотивировав его тем, что приказом от 28 мая 2018 года она была уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. С увольнением не согласна, считает его незаконным. До увольнения к ней были применены дисциплинарные взыскания за опоздание на работу, с которыми она также не согласна. Истец являлась членом профсоюза, председателем профкома первичной профсоюзной организации и не могла быть уволена работодателем без согласия профсоюзной организации.

Судом было установлено, что 1 ноября 2006 года между МБУДО «Чебоксарская детская художественная школа искусств» и Н.О. был заключен трудовой договор, по условиям которого Н.О. была принята на работу преподавателем. Пунктом 4.4 договора был определен режим работы - по расписанию уроков работодателя, 36 часовая рабочая неделя, выходной день - воскресенье.

22 декабря 2017 года МБУДО «Чебоксарская детская художественная школа искусств» и Н.О. заключили соглашение к трудовому договору с установлением 36-часовой рабочей недели, определении режима работы Правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с должностной инструкцией преподавателя, утвержденной 30 декабря 2016 года, преподаватель непосредственно подчиняется директору и заместителю учреждения, трудовые функции включают в себя набор на обучение по дополнительной общеобразовательной программе, преподаватель несет ответственность за ненадлежащее исполнение или не исполнение своих должностных обязанностей в пределах, определенных трудовым законодательством Российской Федерации. С указанной должностной инструкцией Н.О. была ознакомлена и получила ее копию.

Приказами от 25 апреля 2018 года, 26 апреля 2018 года, 4 мая 2018 года, Н.О. привлеклась к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – за опоздание на занятие 5 апреля 2018 года, 10 апреля 2018 года, 19 апреля 2018 года соответственно.

Опоздания истца отражены в журнале учета рабочего времени за 2018 год.

Приказом от 28 мая 2018 года Н.О. была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания.

Разрешая заявленные требования, суд руководствовался положениями пункта 5 части 1 статьи 81, статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктами 33,

34, 35, 52, постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69, и Правилами внутреннего трудового распорядка художественной школе искусств, утвержденными приказом от 1 сентября 2016 года №77/9 (далее – Правила).

Правилами установлено, что работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, точно исполнять приказы и распоряжение работодателя, что педагогам и другим работникам запрещается изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы, что администрация организует учет явки на работу и уход с нее работников.

С Правилами внутреннего трудового распорядка Н.О. была ознакомлена.

Согласно Положению о режиме занятий в художественной школе искусств, утвержденному приказом от 17 октября 2016 года № 94, организация учебного процесса регламентируется учебным планом, календарным графиком, расписанием учебных занятий, распорядок занятий, продолжительность занятий и перерывы между ними устанавливаются расписанием занятий и режимом дня, преподаватель приходит за 15 минут до начала своего первого урока.

Н.О. с указанным Положением также была ознакомлена.

Приказом от 1 сентября 2017 года был определен режим работы школы. Пунктом 6 приказа установлена обязанность педагогов приходить в школу не позднее, чем за 15 минут до начала своих занятий. Ответственность за жизнь и здоровье детей во время занятий возложена на преподавателей, проводивших занятие. Введен категорический запрет оставлять учащихся во время уроков без присмотра.

С данным приказом истец также была ознакомлена.

На основании изложенного суд пришел к выводу, что локальными нормативными актами установлен режим работы школы, при этом на педагогов возложена обязанность прихода за 15 минут до начала своего занятия.

При таких обстоятельствах, суд признал установленным нарушение трудовой дисциплины Н.О. в виде опоздания на работу без уважительных причин.

Исследовав представленные в дело доказательства, суд также установил факты ненадлежащего оформления Н.О. журнала М класса, указав, что из представленных суду доказательств следует, что педагогом не были заполнены графы журнала «что пройдено на уроке», «домашнее задание», отсутствуют данные о проведении инструктажа с учащимися во втором полугодии в 2018.

Ответчиком у Н.О. были затребованы письменные объяснения по факту опоздания, срыва уроков и ненадлежащем оформлении журнала М класса. Запросы о предоставлении письменных объяснений были получены истцом лично, однако каких-либо письменных объяснений Н.О. не представила, что подтверждается комиссионными актами.

Суд также учел то обстоятельство, что опоздания на уроки, повлекшие срыв занятий 5 апреля 2018 года и 19 апреля 2018 года, уже являются достаточными основаниями для увольнения истца по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания.

Исследовав представленные в материалы дела доказательства, суд также пришел к выводу, что ответчиком процедура согласования увольнения Н.О. с профсоюзной организацией не была нарушена.

Доводы истца о том, что ответчиком пропущен срок привлечения к дисциплинарной ответственности, судом были признаны несостоятельными. В

соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарный проступок, повлекший расторжение с истцом трудового договора, был совершен и обнаружен работодателем 19 апреля 2018 года, приказ об увольнении был издан 28 мая 2018 года. При этом в предусмотренный законом месячный срок для привлечения к ответственности в данном случае не включается период с 8 мая 2018 года по 22 мая 2018 года (время, необходимое на учет мнения Чувашского рескома профсоюза работников культуры).

Таким образом, срок привлечения к ответственности Н.О. работодателем не нарушен.

При этом суд учел правила статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Учитывая изложенные обстоятельства в совокупности, суд пришел к выводу, что требования истца не подлежат удовлетворению.

Решение суда вступило в законную силу, в суд апелляционной инстанции не обжаловалось.

*Московский районный суд г.Чебоксары*

По другому гражданскому делу №2-608/2018 Д.Г. обратился в суд с иском к АО о признании приказа о его увольнении по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным и восстановлении в ранее занимаемой должности, отмене ранее наложенных дисциплинарных взысканий.

Согласно пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В пункте 33 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации №2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Судом было установлено, что на момент увольнения у Д.Г. имелись следующие не снятые и не погашенные дисциплинарные взыскания в виде выговора, примененные к нему приказами руководителя организации:

- от 12 января 2017 года на основании служебной записки за нарушение, совершенное в период с 14 ноября 2016 года по 06 декабря 2016 года,
- от 09 февраля 2017 года на основании служебной записки за нарушение, совершенное 09 января 2017 года,
- от 15 июня 2017 года на основании служебной записки от 13 июня 2017 года за нарушение, совершенное 29 мая 2017 года

Представителем ответчика было заявлено о пропуске срока исковой давности.

В соответствии с частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора

в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Судом было установлено, что с оспариваемыми приказами о применении дисциплинарных взысканий в виде выговора Д.Г. был ознакомлен в день их вынесения, о чем свидетельствуют подписи истца на указанных приказах, в связи с чем суд пришел к выводу, что трехмесячные сроки для оспаривания данных приказов истекли, при этом ходатайство о восстановлении пропущенного процессуального срока истцом не было заявлено, и каких-либо доказательств, свидетельствующих об уважительности причин пропуска срока давности, суду не было представлено.

На основании вышеизложенного, учитывая заявление ответчика о применении последствий пропуска срока исковой давности, а также отсутствие других достаточных, достоверных и допустимых доказательств, свидетельствующих о совершении ответчиком действий, которые в силу положений статьи 203 Гражданского кодекса Российской Федерации свидетельствовали бы о новом течении срока исковой давности по заявленным истцом требованиям, при том положении, что истец на наличие каких-либо уважительных причин пропуска срока для обращения с соответствующими требованиями не ссылался, суд отказал в удовлетворении исковых требований о признании незаконными приказов о применении дисциплинарного взыскания в отношении Д.Г. в связи с истечением срока исковой давности, без исследования иных обстоятельств.

Таким образом, судом не проверялась законность ранее наложенных на Д.Г. взысканий, суд учел их как состоявшиеся приказы о наказании, в связи с чем пришел к выводу, что у ответчика имелись основания для увольнения истца в связи с неоднократностью совершенных им дисциплинарных проступков.

Решение суда вступило в законную силу.

*Калининский районный суд г.Чебоксары*

**8.7. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с совершением работником прогула (подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)? Как определялась судами продолжительность отсутствия работника на рабочем месте для установления факта прогула? Устанавливались ли судами обстоятельства и причины отсутствия работника на рабочем месте? Выяснялись ли судами вопросы о соблюдении порядка уведомления работником об отсутствии на рабочем месте, порядка освобождения работников от исполнения трудовых обязанностей? В каких случаях причины отсутствия работника на рабочем месте признавались уважительными? Проверялось ли судами соблюдение работодателем установленного порядка прекращения трудового договора по данному основанию, в частности принятие мер для установления причин отсутствия работника на рабочем месте?**

Дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с совершением работником прогула (подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) в 2018 - первом полугодии 2019 года судом рассматривались неоднократно.

По гражданскому делу № 33-3127/2019 З.В. обратилась в суд с иском к ООО (далее – также Общество) о признании незаконными приказа об объявлении выговора, приказа об увольнении за прогул, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, вознаграждения по итогам работы за 2017 год, компенсации морального вреда.

Исковые требования мотивированы тем, что на основании приказа от 27 апреля 2005 года она переведена из ЗАО на постоянную работу в ООО на должность уборщицы бытовых помещений. 24 ноября 2017 года она начала рабочий день с уборки помещений. В этот же день директор ООО - В.Г. вызвал ее в свой служебный кабинет, начал

оскорблять нецензурными словами и потребовал, чтобы она написала заявление об увольнении по собственному желанию. Она отказалась, тогда директор объявил ей выговор, при этом письменного объяснения от нее не потребовал. После этого в один из дней декабря 2017 года директор вызвал ее к себе в кабинет и вновь предложил уволиться по собственному желанию. 9 января 2018 года после выходных истец вышла на работу, директор В.Г. вновь потребовал, чтобы она написала заявление об увольнении по собственному желанию, она отказалась. Тогда директор не допустил ее на работу и попросил освободить территорию ООО, после чего она пошла домой и с того времени на работу не ходила. После 1 февраля 2018 года ООО в ее адрес направило уведомление о предоставлении письменного объяснения, которое она предоставила 7 февраля. 13 февраля она получила уведомление о необходимости явиться для ознакомления с приказом об увольнении, из которого узнала, что трудовой договор с ней расторгнут с 12 февраля 2018 года в соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул. Свое увольнение истец считала незаконным. Работодатель в нарушение ее трудовых прав не выплатил ей вознаграждение по итогам работы за 2017 год.

Решением районного суда исковые требования удовлетворены частично, признан незаконным приказ директора Общества от 24 ноября 2017 года об объявлении выговора уборщице бытовых помещений З.В., с Общества в пользу З.В. взыскано вознаграждение по итогам работы за 2017 год, компенсация морального вреда.

В удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа директора Общества от 12 февраля 2018 года об увольнении уборщицы бытовых помещений З.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула отказано.

Постанавливая решение по делу об отказе в удовлетворении части исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что уборщица бытовых помещений ООО З.В. с 10 часов 9 января 2018 года вплоть до ее увольнения 12 февраля 2018 года отсутствовала на своем рабочем месте, в связи с чем к ней по инициативе работодателя обоснованно была применена мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул.

Поскольку доказательств в обоснование доводов истца об отстранении ее от работы директором В.Г. не представлено, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований З.В. в части признания незаконным приказа от 12 февраля 2018 года о ее увольнении, восстановления на работе и производного от них требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Признавая незаконным приказ об объявлении З.В. выговора, суд первой инстанции исходил из того, что согласно тексту указанного приказа выговор истцу объявлен за систематическое ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, открытое выражение недовольства на отдельное служебное поручение директора 24 ноября 2017 года, однако ответчик каких-либо доказательств, опровергающих доводы истца, отрицающей свою вину в ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей, суду не представил.

Придя к выводу, что исковые требования З.В. о признании незаконным приказа об объявлении ей выговора и взыскании вознаграждения по итогам работы за 2017 год подлежат удовлетворению, и что незаконным привлечением ее к дисциплинарной ответственности и лишением вознаграждения за работу нарушено ее конституционное право на труд, суд на основании положений статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации удовлетворил ее требование о компенсации морального вреда.

Решение суда первой инстанции не оспаривалось в части признания незаконным приказа директора ООО от 24 ноября 2017 года об объявлении истцу выговора, взыскания с ООО в пользу истца вознаграждения по итогам работы за 2017 год, компенсации



морального вреда, причиненного незаконным привлечением к дисциплинарной ответственности и лишением вознаграждения за работу.

Рассмотрев дело в апелляционном порядке в остальной части, судебная коллегия руководствовалась подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Исходя из того, что рабочий день истца с 7.00 до 16.00 часов, что из приказа об увольнении от 12 февраля 2018 года следует, что истец уволена за прогул на основании акта об отсутствии на рабочем месте от 9 января 2018 года, которым подтверждается отсутствие на работе истца лишь в этот день - 9 января 2018 года, что последующее отсутствие истца на работе вплоть до 12 февраля 2018 года в приказе № 2 от 12 февраля 2018 года об увольнении истца в качестве основания ее увольнения не указано, судебная коллегия пришла к выводу, что увольнение истца фактически последовало за отсутствием на рабочем месте с 10 до 16 часов 9 января 2018 года и именно это отсутствие (а не указанное судом отсутствие истца на своем рабочем месте с 10 часов 9 января 2018 года вплоть до ее увольнения 12 февраля 2018 года) могло являться основанием ее увольнения за прогул.

Доказательств получения ответчиком заявления истца о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы на период с 9 января по 9 марта 2018 года не представлено. Свидетели, которому истец, по ее утверждению передала такое заявление, при их допросе судом первой инстанции факт подачи истцом заявления о предоставлении отпуска не подтвердили. Равно не представлено и доказательств согласования работодателем предоставления истцу такого отпуска, в частности, издания приказа о предоставлении истцу отпуска без сохранения заработной платы.

Не представлено истцом и доказательств ее отстранения от работы либо увольнения 9 января 2018 года.

Поскольку истец в суде первой инстанции ссылалась на наличие аудиозаписи своего разговора с директором общества 9 января 2018 года, однако судом в ее прослушивании было отказано, а в апелляционной жалобе истец со ссылкой на аудиозапись указала, что директор требовал написать заявление об увольнении по собственному желанию, сообщил о том, что истец больше не допущена к работе, попросил истца освободить территорию общества, потребовал передать ключи и пропуск в проходной у охранников организации, по просьбе директора истец покинула территорию организации, то судебная коллегия приняла и исследовала представленную истцом аудиозапись.

Однако прослушанная аудиозапись не содержит сведений об отстранении истца от работы директором общества и о ее увольнении, о требовании к истцу сдать ключи и пропуск, освободить территорию общества, а свидетельствует о том, что истцу действительно предлагалось написать заявление об увольнении.

Между тем из объяснений истца следует, что ей и ранее с декабря 2017 года неоднократно предлагалось написать заявление об увольнении по собственному желанию, однако она такого заявления не писала и продолжала работу, а 9 января 2018 года написала не заявление об увольнении, как ей предлагалось, а заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Это свидетельствует о том, что о порядке увольнения истцу было известно. Более того, по пояснениям истца, после разговора с директором 9 января 2018 года она продолжила работу (ходила убирать гардеробную) и лишь затем ушла.

При таких обстоятельствах в отсутствие доказательств отстранения истца от работы и уважительности причин ее отсутствия на работе 9 января 2018 года с 10 до 16 часов, судебная коллегия пришла к выводу, что увольнение истца за прогул 9 января 2018 года с 10 до 16 часов является правомерным.

*Канашицкий районный суд Чувашской Республики*

По гражданскому делу № 2-Ш-203/2018 В.А. обратился в суд с иском к МБОУ Малобуяновская ООШ (далее также – школа) о признании незаконным и отмене приказа о его увольнении, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, указывая, что приказом от 17 августа 2018 года он уволен по причине отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в период с 13 по 15 августа 2018 года. С приказом об увольнении истец был не согласен, так как его очередной отпуск длился с 06 июня по 01 августа 2018 года, однако по просьбе И.Н. он вышел на дежурство и работал 30 июля 2018 года, 31 июля 2018 года и 01 августа 2018 года. В указанные дни 13, 14 и 15 августа 2018 года он отсутствовал на работе, так как за эти дни отработал 30 июля 2018 года, 31 июля 2018 года и 01 августа 2018 года. Также с 18 по 19 мая 2018 года истец работал (участвовал в районной игре «Зарница» с учениками) с ночлегом, 03 июня 2018 года в воскресенье работал в качестве воспитателя в палаточном лагере, с 26 по 30 июня 2018 года работал на ремонте школы.

Решением суда отказано в удовлетворении исковых требований

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из законности увольнения, поскольку работодателем соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный трудовым законодательством (статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации), при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, а также ранее наложенное на него приказом от 25 мая 2018 года взыскание в виде выговора в связи с отсутствием на рабочем месте.

Судом было установлено, что приказом от 17 августа 2018 года В.А. уволен с должности учителя по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации в связи с отсутствием работника на рабочем месте без уважительных причин в период с 13 августа 2018 года по 15 августа 2018 года, основанием издания приказа стали акты об отсутствии истца на работе и акт об отказе истца дать объяснение.

Руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, изложенным в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2, если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд также исходил из того, что факт совершения В.А. дисциплинарного проступка в виде прогула нашел свое подтверждение в ходе рассмотрения дела. При увольнении В.А. по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации нарушений норм трудового законодательства допущено не было, и с учетом того, что прогул относится к грубому нарушению работником трудовых обязанностей, влекущему увольнение, работодатель правомерно на основании приказа от 17 августа 2018 года расторг с истцом трудовой договор.

Выводы суда первой инстанции судебная коллегия признала соответствующими установленным обстоятельствам дела и представленным доказательствам, которым дана должная оценка в соответствии со статьей 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Факт своего отсутствия на работе 13, 14, 15 августа 2018 года истец В.А. не оспаривает, но свое увольнение за прогул полагал незаконным, поскольку у него имелись дни отдыха (отгулы) за ранее отработанные дни 30 июля 2018 года, 31 июля 2018 года и 01 августа 2018 года, которые он использовал 13, 14, 15 августа 2018 года. Также истец указал, что с 18 по 19 мая 2018 года работал, участвуя с учениками в районной игре «Зарница» с ночлегом, 03 июня 2018 года в воскресенье работал в качестве воспитателя в палаточном лагере, с 26 по 30 июня 2018 года работал на ремонте школы.

Судебная коллегия указала, что суд первой инстанции обоснованно не принял во внимание указанные доводы истца, поскольку увольнение по подпункту «а» пункта 6

части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации за прогул может быть произведено за самовольное использование дней отгулов, при том, что стороны не отрицали, что истец с заявлениями о предоставлении ему отгулов за ранее отработанные им дни к работодателю не обращался, о намерении использовать отгулы именно в указанные дни руководство школы в известность не ставил.

Судебная коллегия не усмотрела оснований для отмены постановленного решения, поскольку даже при наличии у работника переработки, предоставление ему за это дня отдыха производится по согласованию с работодателем, а самовольное использование отгула расценивается как прогул.

Проверяя соблюдение работодателем процедуры увольнения, суд первой инстанции руководствовался статьей 193 Трудового Кодекса Российской Федерации, согласно которой до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

При этом суд исходил из того, что ответчик представил доказательства того, что 16 августа 2018 года истцу предложено дать объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте 13, 14, 15 августа 2018 года, но В.А. отказался объяснить причину отсутствия на рабочем месте в указанные дни, что подтверждается актом от 16 августа 2018 года.

17 августа 2018 года В.А. был ознакомлен с приказом об увольнении под роспись, что подтвердил сам истец.

Судом апелляционной инстанции было установлено, что несмотря на составление ответчиком акта об отказе истца дать объяснения 16 августа 2018 года, то есть в день, когда они были потребованы, истец сам не счел нужным вплоть до его увольнения 17 августа 2018 года представить такие письменные объяснения, в которых мог указать и подтвердить документально конкретные уважительные причины отсутствия на работе с 13 по 15 августа 2018 года.

В настоящем случае право работника дать работодателю объяснение не было нарушено. Существенного нарушения порядка увольнения работника, влекущего признание его (увольнения) незаконным, работодателем не допущено.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия признала решение суда законным и обоснованным.

*Батыревский районный суд Чувашской Республики*

**8.8. В каких случаях признавалось обоснованным прекращение трудового договора в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)? Какими доказательствами подтверждалось состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения?**

Случаев рассмотрения судами республики дел по спорам о прекращении трудового договора в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ), за анализируемый период не было.

**8.9. В каких случаях признавалось обоснованным прекращение трудового договора в связи с разглашением охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)?**

Случаев рассмотрения дел судами республики по спорам о прекращении трудового договора в связи с разглашением охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подпункт «в» пункта 6 части

первой статьи 81 ТК РФ) в 2018 году – первом полугодии 2019 года не было.

**8.10. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в случаях совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (подпункт «г» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях увольнение признавалось обоснованным? Какое имущество расценивалось судами в качестве чужого? Проверялось ли судами соблюдение сроков применения данной меры взыскания? Как исчислялись эти сроки?**

Дела судами республики по спорам о прекращении трудового договора в случаях совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (подпункт «г» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ) за анализируемый период судом не рассматривались.

**8.11. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с нарушением работником требований охраны труда, повлекшим за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавшим реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях увольнение признавалось обоснованным?**

За исследуемый период было рассмотрено одно дело № 2-499/2018 о прекращении трудового договора в связи с нарушением работником требований охраны труда, которое заведомо создало реальную угрозу наступления несчастного случая на производстве.

В. В. обратился в суд с исковым заявлением к акционерному обществу (далее – АО) о восстановлении на работе в прежней должности, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда по следующим основаниям.

В.В. работал у ответчика в должности клейщика резиновых полимерных деталей и изделий V-го разряда, приказом директора Общества от 7 ноября 2017 года трудовые отношения с ним прекращены 7 ноября 2017 года на основании подпункта «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации – в связи с нарушением требований по охране труда (конфликта с М.Р. на рабочем месте).

Разрешая заявленные требования, суд руководствовался разъяснениями, изложенными в пунктах, 23, 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», статьей 21, подпунктом «д» пункта 6 части 1 статьи 81 пунктом 1 статьи 209, статьями 193, 214 Трудового кодекса Российской Федерации

Судом было установлено, что В.В. состоял в трудовых отношениях с АО с 13 июля 2011 года, работал в должности клейщика резиновых полимерных деталей и изделий V-разряда.

На основании пункта 6 заключенного с истцом 13 июля 2011 года трудового договора работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, приказы и распоряжения своего непосредственного начальника согласно должностной инструкции; подчиняться внутреннему трудовому распорядку, принятому на предприятии.

В соответствии с Инструкцией по охране труда для клейщика резиновых, полимерных деталей и изделий работник обязан соблюдать требования охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Приказом от 7 ноября 2017 года В.В. был уволен, основанием для увольнения истца послужили акт внутреннего расследования от 27 октября 2017 года, докладная записка, объяснительная.

Из содержания докладной записки В.В. от 27 октября 2017 года следует, что на рабочем месте между ним и клейщиком М.Р. возникла конфликтная ситуация, связанная с рабочими вопросами, в результате чего М.Р. оскорбила его в присутствии сотрудников цеха, выразившись в его адрес нецензурной бранью, а также нанесла пощечину, чем публично унизила его.

Из докладной записки от 1 ноября 2017 года следует, что 27 октября 2017 года во время проведения дня оценки качества на линии фосфатирования произошла ссора между клейщиками М.Р. и В.В. по поводу выполнения своих обязанностей, со взаимными оскорблениями.

Согласно акту расследования обстоятельств конфликта клейщиком В.В. допущены нарушения подпункта «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в части нарушения требований охраны труда, создающих реальную угрозу наступлению несчастного случая на производстве, аварии, Правил внутреннего трудового распорядка АО в части несоблюдения требований охраны и безопасности труда на рабочем месте и проявления нетерпимости по отношению к женщине, не оказании помощи коллеге; Общей инструкции по охране труда для работников АО в части нарушения требований правил внутреннего трудового распорядка и требований инструкции по охране труда.

Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка каждый работник обязан, в том числе соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, работники обязаны проявлять в отношении друг друга вежливость, уважение, взаимную помощь и терпимость, особенно в отношении женщин и молодежи.

С Правилами внутреннего трудового распорядка В.В. был ознакомлен.

Общей инструкцией по охране труда для работников предусмотрено, что все работники предприятия обязаны выполнять требования настоящей инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности. За невыполнение указанных требований все работники предприятия несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. Нарушением требований охраны труда считаются действия или бездействия, нарушающие требования инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

В инструкции по охране труда для клейщика резиновых, полимерных деталей и изделий указано, что рабочие должны соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка; правила охраны труда; и помимо прочего, при работе совместно с другими работниками согласовывать свои взаимные действия, следить, чтобы действия работника не привели к чьей-либо травме. Во время работы запрещается отвлекаться самому работнику и отвлекать от работы других работников.

Комиссией предприятия в ходе расследования было установлено, что конфликт между работниками произошел в рабочее время, при включенном и работающем оборудовании, что в процессе проведения специальной оценки условий труда рабочие места М.Р. и В. В. квалифицированы как вредные, представляющие угрозу жизни и здоровью работников.

По результатам расследования происшествия комиссия пришла к выводу о применении к виновным мер дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подпункту «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Комиссией было установлено, что в результате конфликта между работниками была создана реальная угроза повреждения здоровья обоих работников - угроза ударов работников о металлические поверхности, травмирования о крючья, к которым крепится арматура, угроза падения с высоты собственного роста на пол на острые предметы, получения ожогов, электротравм, разлива токсичных жидкостей из гальванических ванн.

На основании изложенного суд согласился с выводом комиссии о том, что нарушение правил охраны труда со стороны истца является грубым, влекущим увольнение истца.

Доводы истца о том, что он не был ознакомлен с решением комиссии по охране труда, протоколом осмотра места конфликта, не были приняты во внимание судом в качестве основания для освобождения истца от дисциплинарной ответственности, поскольку содержание названных документов отражено в приказе о привлечении истца к дисциплинарной ответственности, с которым он был ознакомлен.

Исследовав представленные в дело доказательства, суд пришел к выводу, что процедура расторжения трудового договора была соблюдена, поскольку в материалах дела имеется письменное объяснение истца, представленное ответчику истцом до его увольнения, работодателем было учтено, что В.В. был ознакомлен со всеми действующими инструкциями, закрепляющими положения норм охраны труда, что необходимые инструктажи по технике безопасности с ним проведены, с приказом об увольнении В.В. ознакомлен, однако от подписи отказался, о чем составлен акт.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что увольнение истца является законным, нарушений заявленных трудовых прав истца со стороны ответчика не допущено, в связи с чем не нашел правовых оснований для удовлетворения исковых требований.

Решение суда вступило в законную силу, в суд апелляционной инстанции не обжаловалось.

*Ленинский районный суд г.Чебоксары*

**8.12. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях прекращение трудового договора признавалось обоснованным? Какие работники увольнялись с работы по данному основанию? Выяснялись ли судами вопросы о соблюдении работодателем сроков, в течение которых возможно прекращение трудового договора по данному основанию (со дня совершения и/или обнаружения проступка)?**

За указанный период судами республики было рассмотрено одно гражданское дело №2-165/2018 по спору о прекращении трудового договора в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, когда эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ).

Е.А. обратившись в суд с иском к акционерному обществу (далее – АО) о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе в должности специалиста, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Исковые требования мотивированы тем, что приказом от 08 декабря 2017 года Е.А. была уволена с занимаемой должности на основании пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, давших основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Согласно данному приказу основанием для его вынесения явились служебная записка от 07 декабря 2017 года, письменное объяснение работника, приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания от 25 мая 2017 года.

Е.А. считала приказ о ее увольнении незаконным, ссылаясь на нарушение работодателем процедуры увольнения, поскольку о своем увольнении она узнала только

19 декабря 2017 года, обратившись в отдел кадров, где ей была выдана на руки трудовая книжка, при ее получении приказ об увольнении под роспись объявлен не был, с ним она ознакомлена не была, копию приказа получила только по почте, и что ей не было известно о необходимости самой истребовать копию приказа. Кроме того, Е.А. указала, что ответчиком был нарушен месячный срок привлечения к дисциплинарной ответственности со дня обнаружения проступка, поскольку в своем распоряжении ответчик указывает на дату обнаружения проступка – 16 октября 2017 года, когда с его точки зрения ему стало известно о допущенном нарушении с указанием на установленный законом месячный срок для привлечения к дисциплинарной ответственности. Даже если отсчитывать установленный законом срок с даты начала служебной проверки, то такой срок должен был истечь 30 ноября 2017 года. Между тем, без проведения каких-либо мероприятий, не отбрав от нее объяснений, ответчик издал распоряжение от 15 ноября 2017 года «О продлении срока служебной проверки», по которому срок был установлен до 02 декабря 2017 года, то есть по 01 декабря 2017 года. Истец полагала, что продление ответчиком срока проведения служебной проверки не может продлить установленный трудовым законодательством срок привлечения к дисциплинарной ответственности. Кроме того, служебная записка от 07 декабря 2017 года, явившаяся основанием для ее увольнения, составлена за пределами установленного срока проведения служебной проверки, с нарушением внутреннего регламента ответчика, что является основанием для признания служебной записки недействительной. К дисциплинарной ответственности в виде увольнения она привлечена 08 декабря 2017 года, за пределами установленного законодательством месячного срока, что является безусловным основанием для признания обжалуемого приказа об увольнении незаконным.

Рассматривая дело, суд указал следующее.

Согласно пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, что в силу статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации относится к дисциплинарным взысканиям в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом на работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные частями 3, 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания.

Судом было установлено, что Е.А. была принята к ответчику на работу на основании трудового и приказа от 12 декабря 2015 года на должность помощника в офис продаж. 31 декабря 2015 года с истцом было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе работника на другую работу – на должность специалиста офиса продаж.

В соответствии с должностной инструкцией специалиста офиса продаж, в должностные обязанности специалиста входит работа с денежными средствами; он несет материальную ответственность за материальные ценности, все оборудование, находящееся на территории офиса продаж, а также за личные действия (бездействие), повлекшие за собой убытки компании (своевременно подписывать и соблюдать условия договора об индивидуальной и коллективной материальной ответственности).

В соответствии с Должностной инструкцией работа истца была связана с денежными средствами, предусмотрена материальная ответственность истца за все материальные ценности и оборудование, находящееся на территории салона связи, а

также личные действия (бездействие), повлекшие за собой убытки компании. Истец обеспечивает сохранность товарно-материальных ценностей, денежных средств и имущества компании, находящихся в офисе продаж, контролирует перемещение и учет товарно-материальных ценностей в офисе продаж.

В соответствии с пунктом 2.35 Должностной инструкции истец производила контрольно-кассовые операции в соответствии с «Порядком ведения кассовых операций в Российской Федерации».

12 декабря 2015 года с истцом также был заключен договор об индивидуальной материальной ответственности.

Суд руководствовался пунктом 45, абзацем 3 пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» и исходил из того, что факт совершения истцом виновных действий, послуживших основанием для утраты к нему доверия со стороны работодателя, нашел подтверждение в ходе судебного разбирательства.

Судом было установлено, что ответчиком с 01 октября по 31 октября 2017 года была запущена акция «Дарим до 10 000 рублей на следующую покупку».

Данная акция внедрена с целью увеличения объема продаж и выполнения планов по продажам в октябре-ноябре 2017 года. По условиям данной акции при покупке смартфонов из определенного списка в указанный период клиенты получают промо-код, дающий скидку до 10 000 рублей на следующую покупку.

Ответчиком было указано, что в ходе изучения материалов и установления возможных махинаций со стороны сотрудников розницы по осуществлению вывода промо-кодов вне продажи акционного товара установлено следующее: сотрудники выбирают необходимый товар, из списка, проходящего по акции, в 1С, после чего выставляют сумму стоимости товара, и в этот момент отключают (приоткрывают крышку) кассовый аппарат. Через несколько секунд программа выдает ошибку, и выдает новое окно, данную операцию сотрудники старнируют, убирают из чека акционный товар и в номенклатуру вносят оказание платной услуги или платеж. Сотрудники, в свою очередь, проставляют нулевую стоимость, или стоимость оказания услуги и включают кассовый аппарат. Чек выдается нулевой (или со стоимостью услуги), в котором указывается установка приложения «Мой МТС», оказание платных услуг и при этом на чеке указан промо-код и суммы, с указанием возможности его использования при следующей покупке.

30 октября 2017 года по АО было издано распоряжение о проведении проверки по факту возможного нарушения условий маркетинговой акции.

По фактам пробития 0 чеков 22 ноября 2017 года у Е.А. было отобрано письменное объяснение, где она указала, что с условиями акции она ознакомлена, 02, 03, 05, 06, 07, 09 октября 2017 года она работала, чеки пробивала не при клиентах, а в их отсутствие, поскольку зависала программа, кассовый аппарат в течение дня не отключала. Были ли в эти дни сбои с 1С, не помнит.

В подтверждение своих доводов, изложенных в письменных возражениях на исковое заявление, представителем ответчика суду представлена запись с камеры системы видеонаблюдения от 09 октября 2017 года, установленной в офисе продаж, на которой зафиксировано, что истец в отсутствие клиентов производит кассовые операции, отключает и включает кассовый терминал, пробивает чек.

Истец не оспаривала, что на представленной записи зафиксированы производимые ею действия в отсутствие клиентов, объяснив проведением кассовых манипуляций в более позднее время ввиду нехватки рабочего времени.

Таким образом, истец допустила нарушение обязанностей, установленных должностной инструкцией специалиста офиса продаж.



Доводы истца о нарушении сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, суд нашел необоснованными, поскольку работодателем не был нарушен срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Днем обнаружения работодателем проступка является 07 декабря 2017 года, в момент, когда была издана служебная записка, поскольку до завершения служебной проверки причастность Е.А. к совершению противоправных действий была предположительной.

08 декабря 2017 года за совершение дисциплинарного проступка Е.А. привлечена к дисциплинарной ответственности, то есть в месячный срок.

Также в ходе судебного разбирательства судом было установлено и подтверждено истцом, что в течение трех дней после издания приказа об увольнении его копия посредством почтовой связи была направлена в ее адрес и получена ею.

Руководствуясь Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 823, оценив по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации доказательства в совокупности, исходя из того, что истец является материально ответственным лицом, обслуживающим товарно-материальные ценности, что доказательства виновных действий истца ответчиком представлены, в то время как доказательств принятия мер со стороны истца по предотвращению ущерба истцом не представлено, суд пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения истца по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и что им был соблюден порядок наложения дисциплинарного взыскания и сроки, что тяжесть проступка соответствует виду дисциплинарного взыскания, и отказал в удовлетворении исковых требований.

*Алатырский районный суд Чувашской Республики*

**8.13. Имели ли место случаи рассмотрения судами дел по спорам о прекращении трудового договора в связи с неприятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставлением или представлением неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставлением или представлением заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытием (наличием) счетов (вкладов), хранением наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владением и (или) пользованием иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (пункт 71 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях прекращение трудового договора признавалось обоснованным? В каких случаях судами устанавливалось наличие конфликта интересов?**

Случаев рассмотрения судами дел по спорам о прекращении трудового договора в связи с неприятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставлением или представлением неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставлением или представлением

заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытием (наличием) счетов (вкладов), хранением наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владением и (или) пользованием иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (пункт 71 части первой статьи 81 ТК РФ), в 2018 году - первом полугодии 2019 года не было.

**8.14. Имели ли место случаи обращения в суд за разрешением трудовых споров о прекращении трудового договора в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ)? С какими работниками прекращались трудовые договоры по данному основанию? Проверялось ли судами соблюдение работодателем сроков, в течение которых возможно прекращение трудового договора по данному основанию (со дня совершения и/или обнаружения проступка)?**

Случаев обращения в суд за разрешением трудовых споров о прекращении трудового договора в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), в 2018 году – первом полугодии 2019 года не было.

**8.15. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с принятием необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях прекращение трудового договора признавалось обоснованным? Как судами разрешался вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, повлекшим за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации?**

За указанный период было рассмотрено одно гражданское дело № 2-51/2019 по спорам о прекращении трудового договора в связи с принятием необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ).

А.А. обратился в суд с исковым заявлением к ООО 1 о признании незаконными и отмене акта о проведении служебного расследования, приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, мотивировав иски требованиями следующими обстоятельствами.

А.А. с 02 марта 2013 года осуществлял трудовую деятельность в должности директора ООО 1. 22 октября 2018 года им по почте был получен протокол внеочередного общего собрания участников общества от 09 октября 2018 года, приказ об увольнении от 10 октября 2018 года, трудовая книжка и иные документы. В приказе об увольнении было указано, что трудовой договор с ним расторгнут 10 октября 2018 года по инициативе работодателя согласно пункту 9 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в

связи с «принятием необоснованного решения руководителем организации, повлекшего ущерб имуществу организации», в качестве оснований увольнения указаны: протокол внеочередного собрания участников от 09 октября 2018 года, акт о проведении служебного расследования от 02 октября 2018 года. Истец увольнение считал незаконным, указывая, что необоснованных решений им не принималось, его действиями ущерб организации не причинялся.

Обстоятельства, указанные в протоколе внеочередного общего собрания участников общества от 09 октября 2018 года, полученном истцом 22 октября 2018 года, о том, что он в 2018 году принял необоснованное решение о выплате дополнительного вознаграждения ООО 2 и необоснованно не принял решение об осуществлении зачета фактического веса поставленного сырья, в связи с низким качеством, в результате чего был причинен ущерб ООО 1 на сумму 3 199 374 рубля 52 копейки, считал необоснованными и надуманными.

Кроме того, истец указал, что в протоколе от 09 октября 2018 года не указана конкретная дата принятия им якобы необоснованного решения, не приведен расчет суммы ущерба, не указана причинно-следственная связь между его действиями и причиненным ущербом и т.д. Акт о проведении служебного расследования от 02 октября 2018 года он не получал, с ним не был ознакомлен. 02 октября 2018 года он работодателем не вызывался.

Истец также полагал, что ответчиком нарушена процедура увольнения.

22 августа 2018 года без объяснения причин и без предъявления работодателем документальных оснований ему необоснованно был ограничен допуск на территорию ООО 1, и с этого времени он фактически не осуществлял функции директора.

По настоящее время ответчиком не предоставлены ему протокол участников общества о принятии решения о проведении в отношении него служебного расследования, а также Акт о проведении служебного расследования. А протокол внеочередного общего собрания участников общества от 30 августа 2018 года об освобождении его от работы направлен ему по почте лишь 12 октября 2018 года (получен 22 октября 2018 года). Основания и порядок отстранения от работы работодателем не соблюдены.

03 сентября 2018 года в соответствии со статьей 62 Трудового кодекса Российской Федерации он обратился с письменным заявлением к учредителям Общества с просьбой предоставить копии документов, связанных с его работой. Однако, копии документов не были предоставлены, заработная плата своевременно не выплачена, что подтверждается результатами проверки прокуратуры. Ответчиком не было затребовано от него письменное объяснение. Также ответчиком нарушены сроки проведения служебного расследования, а также нарушен срок применения дисциплинарного взыскания.

Кроме того, его не вызывали для оформления увольнения, с протоколом общего собрания от 09 октября 2018 года о расторжении трудового договора и с приказом об увольнении от 10 октября 2018 года его должным образом не ознакомили. Соответствующие записи на приказе (и на протоколе) не произведены. Не запрошено согласие на отправку трудовой книжки по почте.

Судом было установлено, что на основании пункта 9.1 Устава ООО 1, единоличным исполнительным органом общества является директор, который избирается сроком на пять лет из числа участников общества либо из посторонних лиц на общем собрании участников общества.

Согласно пункту 4.1 трудового договора от 02 марта 2013 года, главной целью деятельности директора является осуществление наиболее эффективного руководства Обществом, обеспечивающего высокую доходность деятельности Общества, конкурентоспособность производимых товаров, устойчивость и стабильность финансово-экономического положения Общества, обеспечение прав и законных интересов участников Общества и социальных гарантий работников. Директор при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должен действовать в интересах Общества, осуществлять свои права и исполнять обязанности в отношении Общества добросовестно и разумно.

Согласно пункту 8.1. Устава ООО 1 высшим органом управления общества является общее собрание участников, состоящее из участников и их представителей, действующих на основании надлежаще оформленной доверенности.

К исключительной компетенции общего собрания участников относится решение вопроса об образовании исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий (пункт 8.9.12 Устава).

Судом было установлено, что 30 августа 2018 года состоялось внеочередное общее собрание участников ООО 1, на котором было принято решение освободить от должности директора ООО 1 А.А., назначить на должность директора ООО В.А. Также до участников Общества была доведена информация о том, что директором Общества необоснованно было принято решение о закупке сырья для производства растительного масла – семян подсолнечника, у единственного поставщика – ООО 2. Было постановлено поручить проведение служебного расследования директору ООО 1 В.А., которому поручалось создать комиссию для проведения служебного расследования, в связи с заключением договора поставки семян сырья для производства растительного масла с единственным поставщиком – ООО 2, с целью установления причин, характера, размера и обстоятельств заключения договора с единственным поставщиком, установления размера причинения ущерба Обществу в результате принятия данного решения директором Общества А.А. По результатам проведения служебного расследования - прекратить трудовые отношения с А.А. в установленном трудовым законодательством порядке.

30 августа 2018 года директором ООО 1. был издан приказ о проведении служебного расследования в отношении бывшего директора ООО 1 А.А. на предмет причинения ущерба ООО 1 от принятия им необоснованного решения при совершении сделок по приобретению семян подсолнечника у ООО 2 в 2018 году; создании комиссии по проведению служебного расследования; служебное расследование постановлено провести в срок до 02 октября 2018 года; комиссии приказано представить письменное заключение по результатам расследования и внести предложения о применении или неприменении к директору ООО 1 А.А. дисциплинарного взыскания.

Во исполнение данного приказа 02 октября 2018 года был составлен Акт о проведении служебного расследования № 1.

Действующим трудовым законодательством не установлен срок проведения служебного расследования, данный срок был оговорен в приказе от 30 августа 2018 года, акт о проведении служебного расследования был составлен в установленный данным приказом срок.

Следовательно, довод истца о том, что был нарушен срок проведения служебного расследования, является несостоятельным.

Согласно Акту о проведении служебного расследования на основании исследуемых документов комиссия пришла к выводу о том, что А.А. принял необоснованное решение о выплате дополнительного вознаграждения ООО 2, а также необоснованно не принял решение об осуществлении зачета физического веса поставленного сырья в связи с низким качеством, в результате чего причинил ущерб ООО 1 на сумму 3 199 374 рубля 52 копеек, а также неправомерно использовал автотранспорт ООО 1 для целей ООО 2. Комиссией предлагалось вынести на рассмотрение вопрос о привлечении А.А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

09 октября 2018 года состоялось внеочередное общее собрание участников ООО 1, на котором по результатам проведенного служебного расследования было принято решение о расторжении с директором ООО 1 А.А. трудового договора на основании пункта 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10 октября 2018 года был издан приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) А.А. В тот же день был составлен акт о

невозможности ознакомить А.А. под роспись с приказом о прекращении (расторжении) трудового договора, ввиду его неявки в день увольнения в ООО 1.

12 октября 2018 года вышеуказанный приказ был направлен истцу, получен истцом 22 октября 2018 года.

Суд руководствовался положениями пункта 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктами, 23, 48 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» и исходил из того, что обстоятельства, послужившие основанием для вывода о принятии истцом необоснованного решения, указаны работодателем в акте о проведении служебного расследования, а именно, А.А. принял необоснованное решение о выплате дополнительного вознаграждения ООО 2 в размере 2,5% от стоимости сырья от стоимости поставленной продукции на сумму 639 930 рублей 54 копейки, не принял решение об осуществлении зачета физического веса поставленного сырья в связи с низким качеством, в результате чего ООО 2 в нарушение условий договора поставки были излишне получены денежные средства в размере 2 559 443 рублей 98 копеек; в нарушение условий договора поставки неправомерно использовал автотранспорт ООО 1 для целей ООО 2.

Судом было установлено, что между ООО 2, в лице директора Р.Д., и ООО 1, в лице А.А., был заключен договор поставки, согласно которому ООО 2 обязалось передать в установленный срок в собственность ООО 1 товар, соответствующий по качеству ГОСТ 22391-89, действующим нормативным документам и условиям договора, в случае поставки товара с отступлением от базисных норм, установленных договором, покупатель имеет право принять товар и уменьшить физический вес товара.

Представителем ответчика суду было представлено заключение специалиста – директора ООО 3, согласно которому размер убытков, причиненных ООО 1 действиями (бездействием) директора А.А. при исполнении обязательства перед ООО 2 по оплате стоимости поставленного подсолнечника по договору поставки без применения условий о расчете зачетного веса при нарушении поставщиком условий о качестве семян подсолнечника базисным нормам, составил 4 674 134 рубля 43 копейки. Специалистом были исследованы данные из бухгалтерской программы 1С ООО 1 о поступлении от ООО 2 сырья, выписки из Журнала о качественных показателях поступившего сырья от ООО 2. Специалист пришел к выводу, что ООО 1 оплатило ООО 2 по ценам стандартного качества 23 955 263 рубля 85 копеек, в то время, как ему следовало оплатить 19 281 129 рублей 42 копейки, поскольку качество поступивших семян подсолнечника отклонялось от нормы. Фактическая оплата произведена без учета положений договора о расчете зачетного веса, в случае нарушения поставщиком условий о качестве семян подсолнечника по сравнению с базисными нормами. Проверив расчет суммы ущерба в размере 2 559 443 рубля 98 копеек, составленный специалистом, суд нашел его составленным верно.

Проанализировав представленные в дело документы, суд пришел к выводу, что в судебном заседании нашло подтверждение, что в результате не принятия директором ООО 1 А.А. решения о применении условий о расчете зачетного веса поступившего сырья, при нарушении поставщиком ООО 2 условий о качестве семян подсолнечника базисным нормам, установленным договором поставки, был причинен ущерб ООО 1 в размере 2 559 443 рублей 98 копеек. При принятии решения об увольнении истца ответчиком рассматривалась именно данная сумма ущерба, и она была подтверждена заключением специалиста.

Таким образом, суд пришел к выводу, что ответчиком представлены доказательства, свидетельствующие о неправомерном виновном поведении истца, о наличии неблагоприятных последствий для общества и причинно-следственной связи между ними и принятым истцом необоснованным решением, в связи с чем у ответчика

имелись предусмотренные законом основания для расторжения с истцом трудового договора по пункту 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вместе с тем, суд пришел к выводу, что обстоятельства, указанные в акте служебного расследования от 02 октября 2018 года о том, что А.А. принял необоснованное решение о выплате дополнительного вознаграждения ООО 2 в размере 2,5% от стоимости сырья от стоимости поставленной продукции на сумму 639 930 рублей 54 копейки, в судебном заседании не нашли своего подтверждения. В акте служебного расследования было указано, что данные выводы были сделаны на основании пояснений работников бухгалтерии, которым истец непосредственно давал указание о начислении дополнительного вознаграждения ООО 2 в размере 2,5% от стоимости поставленной продукции. Объяснительные данных работников суду не были представлены, также работники бухгалтерии завода не были заявлены для допроса в качестве свидетелей по рассматриваемому делу, расчет указанной суммы не был представлен.

Доводы представителя ответчика о том, что А.А. неправомерно использовал автотранспорт ООО 1 для целей ООО 2, в результате чего ООО 1 необоснованно понесло транспортные расходы по доставке сырья, в судебном заседании также не нашли своего подтверждения.

Таким образом, основанием для увольнения истца по пункту 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации суд признал непринятие истцом решения об осуществлении зачета физического веса поставленного сырья ООО 2 в связи с его низким качеством, в результате чего ООО 2 были излишне получены денежные средства в размере 2 559 443 рублей 98 копеек.

Руководствуясь пунктом 9 части 1 статьи 81, статьями 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 52 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации», и исходя из того, что отказываясь от дачи объяснений по работе с ООО 2 и причинения ущерба ООО 1, истец реализовал свое право на их предоставление, что не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, что издание ответчиком приказа от 10 октября 2018 года об увольнении осуществлено в сроки, не превышающие одного месяца со дня обнаружения проступка (поскольку суд пришел к выводу, что датой обнаружения проступка следует считать дату составления акта о проведении служебного расследования, то есть 02 октября 2018 года), суд пришел к выводу, что работодателем был соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный частью 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, и отказал в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Решение суда вступило в законную силу. В суд апелляционной инстанции не обжаловалось.

*Алатырский районный суд Чувашской Республики*

**8.16. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях нарушение своих трудовых обязанностей, допущенное руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями, расценивалось судом в качестве грубого?**

Дела по спорам о прекращении трудового договора в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ) за указанный период судом не рассматривались.

**8.17. Имели ли место случаи обращения в суд за разрешением трудовых споров о прекращении трудового договора в связи с представлением работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 ТК РФ)? В каких случаях прекращение трудового договора признавалось судами обоснованным?**

Обобщение судебной практики указанной категории дел показало, что в 2018 – первом полугодии 2019 года был рассмотрен один трудовой спор о прекращении трудового договора в связи с представлением работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части 1 статьи 81 ТК РФ).

По гражданскому делу №2-88/2018 Т.Г. обратилась в суд с иском к администрации городского поселения в связи с увольнением её по пункту 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и пункту 3 статьи 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» (в связи с предоставлением подложных документов при заключении трудового договора).

Исковое заявление Т.Г. мотивировано тем, что она назначена на должность муниципальной службы администрации городского поселения. Распоряжением главы администрации городского поселения от 24 ноября 2017 года трудовой договор с ней был расторгнут на основании пункта 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Считает свое увольнение незаконным, указывая, что не скрывала информацию о судимостях, поскольку на момент составления анкеты судимости были погашены.

Судом было установлено, что 04 мая 2017 года Т.Г. обратилась с заявлением в конкурсную комиссию по отбору кандидатур на замещение вакантных должностей муниципальной службы администрации городского поселения о допуске к участию в конкурсе на замещение вакантной должности ведущего специалиста-эксперта. По результатам конкурса в кадровый резерв Т.Г. была включена.

7 июля 2017 года Т.Г. обратилась с заявлением к главе администрации городского поселения о принятии её на должность ведущего специалиста-эксперта и в этот же день между сторонами был подписан трудовой договор.

Для участия в конкурсе Т.Г. была предоставлена собственноручно заполненная и подписанная анкета, в которой в графе 9 «Были ли Вы судимы, когда и за что?» истец ответила отрицательно.

Между тем в судебном заседании было установлено, что Т.Г. привлекалась к уголовной ответственности приговором мирового судьи от 16 июля 2013 года по части 1 статьи 116 Уголовного кодекса Российской Федерации к наказанию в виде штрафа в размере 10 000 рублей, а также приговором районного суда от 14 июня 2016 года по части 1 статьи 159 и части 1 статьи 160 4 Уголовного кодекса Российской Федерации к наказанию в виде штрафа в размере 50 000 рублей.

Доводы истца о погашении судимостей судом не были приняты во внимание, поскольку формулировка анкеты подразумевает указание сведений не о наличии судимости как таковой, а о факте осуждения лица, независимо от того, является ли судимость погашенной или снятой на момент заполнения анкеты.

Таким образом, судом был установлен факт предоставления Т.Г. при поступлении на муниципальную службу заведомо недостоверных сведений о себе в части указания на отсутствие факта осуждения.

Суд пришел к выводу о законности увольнения Т.Г. с должности муниципальной службы, указывая в решении, что погашение судимостей не имеет правового значения, поскольку из буквального содержания пунктов 8, 9 части 1 статьи 13, пункта 3 части 1 статьи 19 Закона Российской Федерации №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» следует, что сам факт предоставления заведомо недостоверных или неполных сведений при поступлении на муниципальную службу является основанием для расторжения трудового договора по инициативе представителя нанимателя, независимо от того, могли ли повлиять представленные сведения или документы на

возможность принятия гражданина на муниципальную службу или явиться основанием для отказа в заключении трудового договора.

При таких обстоятельствах, суд в удовлетворении иска о восстановлении на работе отказал.

Решение суда вступило в законную силу, в суд апелляционной инстанции не обжаловалось.

*Гражданский районный суд Чувашской Республики*

**8.18. Рассматривались ли судами дела по спорам об увольнении с работы по инициативе работодателя по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с отдельными категориями работников, установленным ТК РФ (статьи 278, 288, 336, 34811, 34811-1)? В каких случаях прекращение трудового договора признавалось судами обоснованным?**

Дела по спорам об увольнении с работы по инициативе работодателя по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с отдельными категориями работников, установленным ТК РФ (статьи 278, 288, 336, 34811, 34811-1), за указанный период судами республики рассматривались неоднократно.

По гражданскому делу № 2-728/2018 прекращение трудового договора с истцом по статье 278 Трудового Кодекса Российской Федерации судом было признано обоснованным, поскольку ответчиком представлены суду коллективные обращения родителей воспитанников детского сада, датированные периодом с 2014 года по май 2017 года, по вопросам неудовлетворительного состояния здания детского сада, о необходимости в нем капитального ремонта, отсутствия на территории игрового оборудования и малых архитектурных форм, а также средств защиты детей, при этом ответчиком были представлены сведения о выделении финансирования на ремонт детского сада в указанный период. Также ответчиком при решении вопроса об увольнении истицы принималась во внимание и её недостаточная работа по вопросам повышения квалификации педагогических работников.

Г. обратилась в суд с требованием к администрации города и Управлению образования администрации города о признании незаконными и отмене распоряжений главы администрации города Чебоксары № 363-р от 24 ноября 2017 года и от 27 ноября 2017 года о расторжении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, расходов на приобретение лекарственных средств.

В обосновании иска указала, что она работала в должности заведующего детского сада с 18 сентября 1992 года. Распоряжением главы администрации города от 24 ноября 2017 года с изменениями, внесенными распоряжением 27 ноября 2017 года, трудовой договор с истцом расторгнут, она уволена на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации. Истец считает увольнение незаконным, полагая, что оно явилось следствием ее обращения в Управление образования администрации города, различные контролирурующие органы по вопросам неправильного начисления заработной платы. В ноябре 2017 года Управлением образования администрации города был проведен ряд проверок, в том числе, по вопросам, выходящим за пределы компетенции Управления, которые, по мнению истца, имели цель заставить её не обращаться по вопросам неверного начисления заработной платы. Увольнение истца по указанному основанию является увольнением по дискриминирующему основанию. Полагает, что увольнение не являлось необходимым, не было вызвано соблюдением общественно значимых интересов и произведено работодателем без законных оснований, что в силу пункта 9 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 года № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства,



регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации», влечет незаконность увольнения.

Отказывая в удовлетворении исковых требований истца, суд руководствовался положениями статей 2, 3, 84.1, 278, 279 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 года № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации», постановлением от 15 марта 2005 года № 3-П Конституционного Суда Российской Федерации, Конвенцией МОТ от 25 июня 1958 года № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий», ратифицированной Указом Президиума ВС СССР от 31 января 1961 года, постановлением главы администрации города Чебоксары от 5 сентября 2003 года № 132 «О муниципальных учреждениях города Чебоксары».

Судом было установлено, что истец работала в должности заведующего детским садом.

Начальником Управления образования администрации города была составлена служебная записка в адрес истца о том, что у нее имеется ряд проступков, за что она привлечена к дисциплинарной ответственности приказами за несоблюдение порядка комплектования муниципальных дошкольных образовательных учреждений, ненадлежащее выполнение должностных обязанностей заведующей; что в связи с нарушениями, выявленными в процессе изучения организации питания в учреждении, за нарушения кадрового производства и в сфере финансово-хозяйственной деятельности решается вопрос о привлечении истицы к дисциплинарной ответственности, в связи с чем имеются основания для прекращения с ней трудового договора по части 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

Распоряжением главы администрации города действие трудового договора с истцом было прекращено с выплатой компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Истец отказалась от получения копий распоряжений об увольнении, содержание которых ей было зачитано вслух, от получения трудовой книжки, о чем был составлен акт.

Оценивая доводы истца о дискриминационных мотивах увольнения, суд указал, что факты обращения истца с жалобами в контролирующие органы и в суд по вопросу взыскания недоначисленной заработной платы не свидетельствуют о наличии указанных мотивов, поскольку согласно представленным в материалы дела документам большинство жалоб истца было направлено в контролирующие органы после её увольнения.

Кроме того, суд указал, что ответчиком представлены суду коллективные обращения родителей воспитанников детского сада, датированные периодом с 2014 года по май 2017 года, по вопросам неудовлетворительного состояния здания детского сада, необходимости в нем капитального ремонта, отсутствия на территории игрового оборудования и малых архитектурных форм, а также средств защиты детей (в частности, зонтов на песочницах). При этом ответчиком также были представлены сведения о выделении данному детскому саду финансирования на ремонт в указанный период.

Судом также было установлено, что ответчиком при решении вопроса об увольнении истца принималась во внимание и её недостаточная работа по вопросам повышения квалификации педагогических работников – малая степень участия педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, аттестационной кампании педагогов; отсутствие участия воспитанников учреждения в муниципальных проектах; малое количество проводимых методических объединений; отсутствие рекомендаций педагогическим работникам к присвоению почетных званий.

При таких обстоятельствах, суд пришел к выводу о доказанности учета совокупности всех характеризующих работу истца признаков при решении вопроса об её увольнении, и что её увольнение не было связано с дискриминационными основаниями.

Доказательством отсутствия дискриминационных оснований увольнения истца является тот факт, что при увольнении ей была выплачена компенсация в размере трехмесячного среднего заработка, которая в соответствии с положениями статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит выплате лишь при отсутствии виновных действий.

На основании изложенного суд отказал в удовлетворении иска.

Решение суда вступило в законную силу.

*Ленинский районный суд г. Чебоксары*

**8.19. Рассматривались ли судами дела по спорам о прекращении трудового договора работодателем по основаниям, установленным иными федеральными законами (в том числе, с членами коллегиальных исполнительных органов организаций, заключивших трудовой договор, если на основании статьи 281 ТК РФ федеральным законом, учредительными документами организации на них распространены особенности регулирования труда, установленные главой 43 ТК РФ для руководителя организации)?**

В качестве примера гражданских дел по спорам о прекращении трудового договора работодателем по основаниям, установленным иными федеральными законами (в том числе, с членами коллегиальных исполнительных органов организаций, заключивших трудовой договор, если на основании статьи 281 ТК РФ федеральным законом, учредительными документами организации на них распространены особенности регулирования труда, установленные главой 43 ТК РФ для руководителя организации) в 2018 – первом полугодии 2019 года можно привести гражданское дело № 2-3030/2018 по спору о расторжении договора на основании пункта 7 части 2 статьи 82 Федерального закона от 03 июля 2016 года №227-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (неоднократное нарушение служебной дисциплины при наличии дисциплинарного взыскания).

А.В. обратился суд с иском к Управлению Росгвардии по Чувашской Республике, Федеральному государственному казенному учреждению «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по Чувашской Республике» (далее - Управление) о признании незаконным приказа Управления от 06 августа 2018 года о наложении дисциплинарного взыскания в виде строгого выговора, признании незаконными оснований и порядка проведения и решения аттестационной комиссии от 21 августа 2018 года, признании незаконным приказа по личному составу ФГКУ «УВО ВНГ России по Чувашской Республике» от 21 августа 2018 года, восстановлении на службе в должности старшего инспектора отделения организации охраны объектов в звании капитана полиции; взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации удержанных сумм за добросовестное выполнение служебных обязанностей и за форменное обмундирование, компенсации морального вреда.

Истец полагал, что основания для его увольнения отсутствовали, поскольку проступка, порочащего честь сотрудника, он не совершал, служебная проверка проведена необъективно. Нарушена процедура проведения аттестации, так как он был уведомлен о проведении аттестации по пункту 2 части 4 статьи 33, тогда как рапорт, поданный А.В., требовал рассмотреть его на аттестационной комиссии по подпункту «б» пункта 3 части 4 статьи 33, что говорит о подмене рапорта и изменении оснований вызова на комиссию, о чем его не уведомили. По результатам аттестации ему вменена высшая степень наказания, которая не соответствует степени его вины.

Представители Управления в судебном заседании иск не признали, пояснили, что в течение 2018 года на А.В. было наложено три дисциплинарных взыскания: приказом от 23 апреля 2018 года – в виде выговора за нарушение, предусмотренное пунктом 5 части 1

статьи 13 Федерального Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации», выразившегося в публичных высказываниях, суждениях и оценках в отношении граждан; приказом от 10 мая 2018 года – в виде строгого выговора за ненадлежащее исполнение пунктов 3.3, 3.4, 4.12 должностной инструкции, приказом от 02 апреля 2018 года за грубое нарушение требований раздела XI Инструкции по организации деятельности подразделения вневедомственной охраны Территориальных органов МВД РФ по обеспечению охраны объектов, квартир и мест хранения имущества граждан с помощью технических средств охраны, выразившихся в неудовлетворительном ведении паспортов на закрепленные за ним объекты; приказом от 03 августа 2018 года в виде строгого выговора по результатам проведенной служебной проверки ряда объектов, охраняемых ОВО. 21 августа 2018 года проведена внеочередная аттестация капитана полиции А.В., по результатам которой на основании рекомендации аттестационной комиссии А.В. уволен со службы в войсках национальной гвардии по пункту 7 части 2 статьи 82 ФЗ № 342-ФЗ в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

Согласно статье 11 Трудового кодекса Российской Федерации особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются данным кодексом и иными Федеральными законами.

Трудовое законодательство применяется к правоотношениям, возникшим в связи с прохождением службы в органах внутренних дел, в случаях, предусмотренных специальными правовыми актами, либо тогда, когда эти правоотношения не урегулированы ими, и требуется применение норм Трудового кодекса Российской Федерации по аналогии.

Согласно подпункту «б» пункта 14 Указа Президента Российской Федерации от 05 апреля 2016 года №157 «Вопросы Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации» до вступления в силу нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих деятельность войск национальной гвардии Российской Федерации и Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, действуют нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти и иных федеральных государственных органов, регулирующие деятельность внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации и полиции, а также определяющие порядок осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства Российской Федерации в сфере оборота оружия и в сфере частной охранной деятельности и порядок осуществления вневедомственной охраны.

В соответствии с частью 1 статьи 44 Федерального закона от 03 июля 2016 года №227-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений, законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О войсках национальной гвардии Российской Федерации» на лиц, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации и имеющих специальные звания полиции, граждан, уволенных со службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации, членов их семей и лиц, находящихся (находившихся) на их иждивении, распространяются положения частей 3-10 статьи 43 и части 6 статьи 46 Федерального закона от 07 февраля 2011 года №3-ФЗ «О полиции», Федерального закона от 19 июля 2011 года № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Федерального закона от 30 ноября 2011 года №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (за исключением положений ч.4 ст.10, п.21 ч.1, частей 2 3 ст.11, ч.2 ст.12, ч.3 ст.13, ст.76 указанного Федерального закона).

Проверив обстоятельства совершения вмененного дисциплинарного проступка, процедуру применения дисциплинарного взыскания, в том числе, был ли уволен истец надлежащим лицом, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований.

Суд отметил, что доказательства того, что истцом предпринимались достаточные меры для исполнения возложенных на него служебных обязанностей, суду не представлены. Кроме того, предоставление недостоверных сведений суд считает недостойным звания офицера полиции, тогда как к сотрудникам, проходящим службу в этих органах, установлены особые требования, в том числе к их личным и деловым качествам, и особые обязанности, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц.

*Калининский районный суд г.Чебоксары*

**8.20. Имели ли место случаи обращения в суд за разрешением трудовых споров о прекращении трудового договора работодателем по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации, работником, работающим у работодателя - физического лица, надомником, дистанционным работником, работником религиозной организации (пункт 13 части первой статьи 81, пункт 2 части второй статьи 278, часть первая статьи 307, статья 312, часть первая статьи 3125, часть первая статьи 347 ТК РФ)? Имели ли место случаи включения в трудовые договоры с указанными работниками условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий для работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права?**

**Имели ли место случаи обращения в суд за разрешением трудовых споров о прекращении трудового договора работодателем по основаниям, предусмотренным трудовым договором с иными работниками?**

Случаев обращения в суд за разрешением трудовых споров о прекращении трудового договора работодателем по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации, работником, работающим у работодателя - физического лица, надомником, дистанционным работником, работником религиозной организации (пункт 13 части первой статьи 81, пункт 2 части второй статьи 278, часть первая статьи 307, статья 312, часть первая статьи 3125, часть первая статьи 347 ТК РФ) в 2018 году – первом полугодии 2019 года не было.

**9. Рассматривались ли судами дела по спорам о взыскании выходных пособий, компенсаций в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя? В каких случаях заявленные требования удовлетворялись, а в каких - принимались решения об отказе в удовлетворении иска?**

Дела по спорам о взыскании выходных пособий, компенсаций в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в 2018 году – первом полугодии 2019 года судами не рассматривались.

**10. Разрешались ли судами вопросы о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в случае признания увольнения незаконным? Как определялся период вынужденного прогула, подлежащий оплате? В каком порядке**

### **определялся средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула?**

В силу статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

При этом названная норма не предусматривает заявительный характер разрешения данного вопроса. В связи с этим, по мнению судов, вопрос о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула необходимо разрешать каждый раз, когда увольнение признается незаконным и работник либо восстанавливается в прежней должности, либо ему изменяется дата увольнения на день вынесения решения в силу части 3 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, независимо от того, заявлено данное требование в иске и имеется ли в иске расчет подлежащей взысканию суммы.

Временем вынужденного прогула считается период, в который работник не мог работать по вине работодателя, то есть со дня его увольнения до дня восстановления на работе.

Средний заработок рассчитывается по правилам, установленным в статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Судами республики в порядке подготовки запрашивались у ответчика сведения о среднем заработке истца за год, предшествующий увольнению. При определении среднего заработка судами республики также принимались во внимание сведения из справки 2-НДФЛ, предоставленной налоговой службой, либо сведения о пенсионных правах, предоставленных Управлением Пенсионного Фонда России.

Так, по делу №2-254/2018 удовлетворены исковые требования Е.В. к ПАО, при расчете заработка за время вынужденного прогула судом произведен следующий расчет:

Согласно справкам о доходах физического лица формы 2-НДФЛ, расчетным листкам, верность которых ответчик не оспаривал, за 12 месяцев, предшествующих увольнению (с ноября 2016 года по октябрь 2017 года) заработок истца составил 383 654 рубля 89 копеек, количество отработанного времени – 171 день.

Среднедневной заработок истца: 383 654 рубля 89 копеек : 171 день = 2 242 рубля 60 копеек в день.

Период с 28 октября 2017 года по 29 января 2018 года является для Е.В. вынужденным прогулом, заработок за который подлежит взысканию в его пользу исходя из следующего расчета:

2 242 рубля 60 копеек x 59 рабочих дней согласно производственному календарю = 132 313 рублей 40 копеек.

*Калининский районный суд г.Чебоксары*

По гражданскому делу №2-394/2018 также были удовлетворены исковые требования Ю.П., истец был восстановлен на работе в ООО, с ответчика в пользу истца взысканы заработная плата за время вынужденного прогула в размере 276 000 рублей, компенсация морального вреда в размере 10 000 рублей.

Период вынужденного прогула, подлежащий оплате, судом определялся со дня увольнения истца до дня восстановления его судом на работе, составил 3 месяца 27 дней.

Должностной оклад работника - истца составлял 69 000 рублей в месяц.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула судом определялся с учетом требований Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, и составил за время вынужденного прогула 276 000 рублей.

*Маршинско-Посадский районный суд Чувашской Республики*

По другому гражданскому делу № 2-1/2018 вступившим в законную силу решением суда Н.В. восстановлен в должности председателя СПК, с СПК в пользу Н.В. взысканы средний заработок за время вынужденного прогула за период с 1 апреля 2017 года по 18 января 2018 года в размере 206 550 рублей 01 копеек, компенсация морального вреда 5000 рублей.

Судом было установлено, что размер фактически начисленной истцу заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду увольнения, составил 258 709 рублей 11 копеек.

Среднемесячный заработок истца на момент прекращения полномочий председателя СПК составлял 21 559 рублей 09 копеек из расчета:

258 709 рублей 11 копеек : 12 месяцев = 21 559 рублей 09 копеек.

Таким образом, судом был взыскан заработок за время вынужденного прогула исходя из следующего расчета:

За период с 01 апреля 2017 года по 31 декабря 2017 года (9 месяцев):

21 559 рублей 09 копеек x 9 месяцев = 194 031 рубль 83 копейки.

За период с 1 января 2018 года 2018 по 18 января 2018 года (18 дней):

(21 559 рублей 09 копеек : 31 день) x 18 дней = 12 518 рублей 18 копеек.

Всего сумма заработка за время вынужденного прогула за указанный период составила 206 550 рублей 01 копейку (194 031 рубль 83 копейки + 12 518 рублей 18 копеек).

*Яльчикский районный суд Чувашской Республики*

**Имели ли место случаи обращения в суд с требованиями о взыскании оплаты за время задержки исполнения работодателем решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника?**

Случаев обращения в суд с требованиями о взыскании оплаты за время задержки исполнения работодателем решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника в судебной практике за указанный период не было.

**11. Рассматривались ли судами дела по требованиям работников о денежной компенсации морального вреда, причиненного им увольнением по инициативе работодателя без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения? В каких случаях такие требования удовлетворялись судом? Из каких обстоятельств исходил суд при определении размера указанной компенсации?**

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой

компенсации определяется судом (часть 9 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

В отличие от среднего заработка за время вынужденного прогула, вопрос о компенсации морального вреда разрешается судом только при наличии соответствующего требования в исковом заявлении.

При определении размера компенсации морального вреда суды исходили из конкретных обстоятельств дела, объема и характера причиненных нравственных страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости.

По всем делам о восстановлении на работе по требованиям работников о денежной компенсации морального вреда, причиненного им увольнением по инициативе работодателя без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения с учетом объема и характера причиненных нравственных и физических страданий, степени вины ответчика, а также требований разумности и справедливости, суды определяли компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением с работы, в размере от 3 000 рублей до 10 000 рублей.

По гражданскому делу № 2-1067/18 В.А. обратился в суд с иском к ООО о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Исковые требования были обоснованы тем, что В.А. с 10 июня 2013 года работал в ООО в должности начальника охраны, 12 октября 2017 года конкурсным управляющим Общества он был уведомлен о предстоящем увольнении с работы по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации – в связи с ликвидацией организации. 13 октября 2017 года истцом на имя конкурсного управляющего было подано заявление о его согласии на досрочное расторжение трудового договора на основании пункта 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения 2-х месячного срока, т.е. с 16 октября 2017 года. 04 декабря 2017 года при ознакомлении с приказом конкурсного управляющего он узнал, что уволен с работы по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по собственному желанию. Вместе с тем истец никакого заявления об увольнении по собственному желанию не писал. Кроме того, работодатель, расторгнув с ним трудовой договор, не произвел окончательный расчет, а именно не выплатил задолженность по заработной плате и компенсацию за неиспользованный отпуск в общем размере 2 965 рублей 09 копеек. С увольнением истец был не согласен, в связи с чем и обратился в суд с настоящим иском.

Судом было установлено, что 12 октября 2017 года конкурсным управляющим Общества истец был уведомлен о предстоящем увольнении с работы в связи с ликвидацией организации. В тот же день истец обратился с заявлением на имя конкурсного управляющего о согласии уволиться до истечения 2-х месячного срока, с 16 октября 2017 года. Судом также установлено, что на указанном заявлении стоит виза руководителя: «ОК. В приказ по собственному желанию».

Таким образом, учитывая, что В.А. своего согласия на увольнение по собственному желанию не давал, тогда как работодатель его уволил именно по указанному основанию, суд пришел к выводу, что его увольнение по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации является незаконным, и удовлетворил требования истца, в том числе о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 17 октября 2017 года (следующего дня после увольнения) по 02 апреля 2018 года (по день восстановления на работе), задолженности по заработной плате и компенсации за неиспользованный отпуск в размере 2 965 рублей 09 копеек.

Согласно статье 237 Трудового кодекса Российской Федерации компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Суд посчитал возможным определить к взысканию с ответчика в пользу В.А. сумму компенсации морального вреда в размере 10 000 рублей, которая отвечает требованиям разумности и справедливости и, прежде всего, соответствует степени нарушенных прав истца.

*Московский районный суд г. Чебоксары*

**12. Имели ли место случаи обращения работодателей – ответчиков по делам по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя с встречным иском к работнику о взыскании судебных расходов в связи с рассмотрением трудового спора? Какие решения выносились судами?**

Случаев обращения работодателей – ответчиков по делам по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя с встречным иском к работнику о взыскании судебных расходов в связи с рассмотрением трудового спора в судебной практике судов республики в 2018 – первом полугодии 2019 года не было.

**13. Рассматривались ли судами дела по требованиям работодателей о взыскании с работников сумм, выплаченных им в соответствии с решением суда о признании незаконным увольнения с работы, в случае отмены этого решения? В каких случаях такие требования удовлетворялись судами?**

В судебной практике случаев рассмотрения дел по требованиям работодателей о взыскании с работников сумм, выплаченных им в соответствии с решением суда о признании незаконным увольнения с работы, в случае отмены этого решения, за анализируемый период также не было.

**14. Рассматривались ли судами иные дела по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя?**

Ниже приведен пример дела по иному спору, связанному с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, в 2018 году – первом полугодии 2019 года.

Ленинским районным судом г.Чебоксары было рассмотрено гражданское дело № 2-743/2019 по исковому заявлению В. к ООО и А. о возложении обязанностей принять решение о прекращении полномочий директора, назначить нового директора, подать заявление об изменении сведений о руководителе юридического лица.

Исковые требования мотивированы следующими обстоятельствами.

С 11 февраля 2004 года истец работал в должности директора ООО, с указанного времени истец в выписке из ЕГРЮЛ указан как директор общества. 10 мая 2012 года истец подал заявление об увольнении по собственному желанию единственному участнику общества А. На основании приказа в трудовую книжку истца была внесена запись об увольнении. В день увольнения истец передал учредителю все документы, связанные с деятельностью общества. Однако до настоящего времени запись о смене директора общества в ЕГРЮЛ не внесена в нарушение пункта 5 статьи 5, пункта 2 статьи



17 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». 15 февраля 2019 года истец подал в ИФНС по г. Чебоксары сведения о недостоверности записи о себе как руководителе общества. 22 февраля 2019 года в ЕГРЮЛ была внесена запись о недостоверности сведений о руководителе, содержащихся в ЕГРЮЛ.

Учитывая, что в соответствии со статьей 39 Федерального закона от 8 февраля 1998 года № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» смена единоличного исполнительного органа возможна лишь с момента принятия единственным участником общества соответствующего решения, истец просил обязать А. в течение семи календарных дней со дня вступления решения суда в законную силу принять и оформить решение о прекращении полномочий В. и назначении на должность нового руководителя общества; возложить на ООО обязанность в течение трех рабочих дней с даты назначения нового руководителя подать в ИФНС по г. Чебоксары заявление о внесении в ЕГРЮЛ изменений о руководителе юридического лица в сведения о юридическом лице по форме Р14001 с приложением копий документов о назначении нового руководителя.

Решением суда требования были частично удовлетворены и постановлено возложить на А. обязанность принять решение о прекращении полномочий директора ООО В. и назначении нового единоличного исполнительного органа юридического лица в течение семи календарных дней со дня вступления решения суда в законную силу; возложить на ООО обязанность в течение трех рабочих дней со дня назначения нового руководителя общества представить на государственную регистрацию в Инспекцию Федеральной налоговой службы г. Чебоксары заявление о внесении изменений в сведения о лице, имеющем право без доверенности действовать от имени юридического лица, содержащиеся в Едином государственном реестре юридических лиц по форме Р14001 с приложением к нему копий документов о назначении нового руководителя общества и взыскании судебных расходов.

Иные споры указанной категории в 2018 году – первом полугодии 2019 года судами республики не рассматривались.

При рассмотрении гражданских дел по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, у судей республики вопросов, требующих разъяснений Верховным Судом Российской Федерации, кроме указанного в пункте 4 на странице 5 Справки, не возникало.

Судебная коллегия по гражданским делам  
Верховного Суда Чувашской Республики