

# Прекращение трудового договора

Шнайдер Светлана Анатольевна

## СТАТЬЯ 84.1. ОБЩИЙ ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

## СТАТЬЯ 84.1. ОБЩИЙ ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

## Увольнение полный алгоритм оформления

Оформление документов-оснований



Оформление проекта приказа о прекращении трудового договора (унифицированная форма Т-8 и Т-8а) и подписание директором, иным уполномоченным лицом



Подписание приказа самим работником (с собственноручно проставленной датой ознакомления).



Регистрация приказа.



Ознакомление работника с внесенной записью в карточку Т-2 под роспись.



Внесение записи о прекращении трудового договора в личную карточку Т-2.



Выплата работнику окончательного расчета не позднее чем в день увольнения.



Оформление записки-расчета для произведения работнику всех необходимых выплат – окончательного расчета.



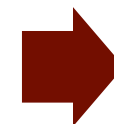
Внесение записи в трудовую книжку о прекращении трудового договора. Ознакомление работника с внесенной в трудовую книжку записью под роспись.



Выдача работнику трудовой книжки на руки.



Отметка о получении работником трудовой книжки на руки в книге учета трудовых книжек и вкладышей к ним.



Передача в ПФР СЗВ-ТД

## Увольнение полный алгоритм оформления СЗВ-ТД

Оформление документов-оснований



Оформление проекта приказа о прекращении трудового договора (унифицированная форма Т-8 и Т-8а) и подписание директором, иным уполномоченным лицом



Подписание приказа самим работником (с собственноручно проставленной датой ознакомления).



Регистрация приказа.



Ознакомление работника с внесенной записью в карточку Т-2 под роспись.



Внесение записи о прекращении трудового договора в личную карточку Т-2.



Выплата работнику окончательного расчета не позднее чем в день увольнения.



Оформление записки-расчета для произведения работнику всех необходимых выплат – окончательного расчета.



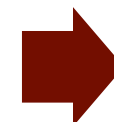
Оформление сведений о трудовой деятельности у данного работодателя



Выдача работнику сведений о трудовой деятельности



Отметка о получении работником СТД-Р на руки в журнале.



Передача в ПФР СЗВ-ТД

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 8 апреля 2020 г. N 460

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ВРЕМЕННЫХ ПРАВИЛ

РЕГИСТРАЦИИ ГРАЖДАН В ЦЕЛЯХ ПОИСКА ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ  
И В КАЧЕСТВЕ БЕЗРАБОТНЫХ, А ТАКЖЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ  
ВЫПЛАТ ГРАЖДАНАМ, ПРИЗНАННЫМ В УСТАНОВЛЕННОМ  
ПОРЯДКЕ БЕЗРАБОТНЫМИ

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2020 г.

4. Центры занятости населения запрашивают с использованием информационно-аналитической системы через единую систему межведомственного электронного взаимодействия у Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о заработке (доходе) гражданина, заполнившего заявление в электронной форме, на который начислялись страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, за 3 месяца, предшествующих календарному кварталу перед месяцем подачи заявления в электронной форме в информационно-аналитической системе, о страховом стаже, последнем месте работы, а также другие сведения, необходимые для предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, назначения и начисления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, находящиеся в распоряжении Пенсионного фонда Российской Федерации.

Для целей настоящих Временных правил указанные сведения о зарплате (доходе) гражданина приравниваются к сведениям, содержащимся в справке о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месяцу работы (службы).

5. Пенсионный фонд Российской Федерации представляет запрашиваемую центрами занятости населения информацию, указанную в пункте 4 настоящих Временных правил, не позднее 3 рабочих дней со дня получения запроса.

**6. Работодатель по форме, утвержденной Пенсионным фондом Российской Федерации, представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации информацию в случаях приема на работу и увольнения гражданина не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения), а также иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений.**

Работник  
отказался  
подписать  
приказ

- Зачитываем вслух в присутствии свидетелей
- Составляем акт о том, что работник с приказом ОЗНАКОМЛЕН, но отказался подписать

На приказе проставляем  
отметку, что работник  
отказался его подписать

Работника  
нет на  
месте

- 

На приказе проставляем  
отметку, что невозможно  
работника ознакомить с  
приказом, в связи с его  
отсутствием на рабочем  
месте



### **Можно ли уволить в период действия Указа и как оформлять?**

В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.

В период действия Указов о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров.

Порок воли

Не было  
намерения  
увольняться

Беременность

Хотел уволиться  
на других  
условиях

# СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН

## САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 28 сентября 2009 г. N 12785

02.02.2009 г. стороны заключили дополнительное соглашение о расторжении 30.03.2009 г. трудового договора N 7-к16 от 03.12.2001 г. на основании п. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон).

Заявлением от 27.03.2009 г. В. отказалась от исполнения дополнительного соглашения от 02.02.2009 г. в связи с беременностью.

Приказом N 13 от 30.03.2009 г. В. уволена по п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон).

Узнав о беременности, заявлением от 27.03.2009 г. В. отказалась от исполнения соглашения об увольнении, приложив соответствующую справку из СПб ГУЗ "Женская консультация N 22" от 23.03.2009 г. о сроке беременности 11 недель (л.д. 12, 14).

При таких обстоятельствах заявление В. об отказе соблюдения условий дополнительного соглашения от 02.02.2009 г. о расторжении трудового договора по соглашению сторон суд счел правомерным, поскольку в момент его подписания истица полагала, что у нее состояние беременности отсутствует, расторжение трудового договора при условии наличия у нее беременности влечет для нее такой ущерб, который в значительной степени лишил ее и будущего ребенка того, на что она была вправе рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком; риск наступления беременности трудовым законодательством на работника не возлагается.

При таких обстоятельствах суд признал приказ N 13 от 30.03.2009 г. о прекращении трудового договора с В. по п. 1 ст. 77 ТК РФ недействительным.

## ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

### АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 8 мая 2015 г. по делу N 33-1863/2015

Истица обратилась в суд по тем основаниям, что с 01.11.2010 она была принята <...> Центра платных медицинских услуг ГБУЗ РК "Республиканская больница им. В.А. Баранова". 18.11.2014 она подала на рассмотрение вопрос о расторжении с ней трудового договора по соглашению сторон с обязательством работодателя осуществить ей дополнительную выплату в размере 4-х среднемесячных доходов. 21.11.2014 истица была уволена по соглашению сторон на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако указанная выплата произведена не была.

Праву работника быть уволенным на предлагаемых им условиях корреспондирует право работодателя отказать работнику в увольнении на этих условиях и предложить ему продолжить работу или уволиться по другим основаниям. Вместе с тем, поскольку волеизъявление работника направлено на увольнение по соглашению сторон именно на определенных условиях, работодатель не вправе по своему усмотрению решать вопрос об условиях увольнения работника.

В данном случае, истица, подав заявление, полагала, что трудовые отношения с ней будут прекращены с выплатой дополнительной денежной компенсации в размере в размере 4 среднемесячных доходов.

Отсутствие отказа работодателя в увольнении работника на этих условиях фактически лишило истицу права продолжить работу или уволиться в установленном законом порядке по иным основаниям.

Таким образом, поскольку соглашение между работником и работодателем об условиях увольнения достигнуто не было, работодатель был не вправе по своему усмотрению решать вопрос об условиях увольнения работника по названному основанию.

# СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН

## ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

### АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 16 апреля 2013 г. по делу N 33-783/2013

Как следует из материалов дела Б. работала в должности исполнительного директора.

ЗАО "Дартел" в лице исполняющего обязанности генерального директора С.С.В. отозвал выданные Б. доверенности для осуществления руководства текущей финансово-хозяйственной деятельностью общества. Между Б. и и.о. генерального директора ЗАО "Дартел" заключено соглашение о прекращении действия трудового договора <N> от <дата> по соглашению сторон, последним днем действия договора является день увольнения работника из общества

Разрешая заявленный спор и удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции, оценив представленные доказательства в их совокупности по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в том числе показания свидетелей М., С., В., Ф., правильно исходил из того, что у истицы отсутствовала воля на расторжение трудового договора по соглашению сторон, истица имела намерение продолжить трудовые отношения с ЗАО "Дартел", не имея к этому каких-либо препятствий и оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

При этом, суд обоснованно принял во внимание, что на порок воли истицы при подписании соглашения повлияло то обстоятельство, что работодатель отозвал все доверенности на имя истицы на осуществление руководства текущей финансово-хозяйственной деятельностью общества, возложив осуществление руководство обществом на другого работника, т.е. фактически отстранил Б. от работы и понудил к увольнению, соглашение ее подписано в период временной нетрудоспособности в связи с болезнью ребенка и под давлением работодателя с угрозой увольнения по негативным основаниям, на соглашении и последующим приказе об увольнении, с которым истица была ознакомлена, отсутствовала подпись руководителя ЗАО "Дартел" С.С.В.

Проанализировав соглашение о прекращении действия трудового договора и приказа <N>-Л от <дата> о прекращении трудового договора по соглашению сторон, суд первой инстанции правомерно исходил из того, что фактически истицей подписаны проекты соглашения о прекращении действия трудового договора и приказа <N>-Л от <дата> о прекращении трудового договора по соглашению сторон. На момент ознакомления Б. с приказом от <дата> он работодателем в установленном порядке не был издан.

# СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН

## ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

### АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 3 сентября 2013 г. по делу N 11-8851/2013

В обоснование исковых требований истица указала, что с 11 июня 2010 года состояла с ответчиком в трудовых отношениях. 22 марта 2013 года была уволена по соглашению сторон. Увольнение считает незаконным, поскольку заявление на увольнение было написано ею в стрессовом состоянии под психологическим давлением и по требованию руководителя подразделения М., под угрозой негативных последствий, связанных с обращением в органы полиции с заявлением о совершенном хищении материальных ценностей. После чего было составлено соглашение о расторжении трудового договора.

Судом установлено и С.Г.В. не оспаривалось, что заявление об увольнении по соглашению сторон, датированное 22.03.2013 г., она написала собственноручно и лично подписала. В заявлении она указала дату, с которой желает прекратить трудовые отношения с ответчиком, что подтверждает добровольный характер действий истицы и наличие волеизъявления на прекращении трудовых отношений.

Кроме того, как следует из материалов дела (л.д. 15) между истцом и ответчиком было достигнуто соглашение об увольнении 22.03.2013 г., один экземпляр которого был получен С., доказательств понуждения к подписанию указанного соглашения истцом также не представлено.

На основании заявления и соглашения о расторжении трудового договора работодателем издан приказ N 124-ув от 22.03.2013 г. об увольнении С. по соглашению сторон 22.03.2013 г., с которым истица была ознакомлена, что подтверждается ее подписью. Никаких возражений и замечаний при ознакомлении с приказом об увольнении истица не выразила.

Из доводов апелляционной жалобы истицы следует, что 22.03.2013 г. она, находясь в кабинете руководителя, высказывала намерение уволиться по собственному желанию.

Оценивая вынужденный характер составления истцом заявления об увольнении по соглашению сторон и подписания соглашения о расторжении трудового договора, суд правильно посчитал не доказанным факт того, что увольнение являлось вынужденным. Предъявление С. претензий, связанных с ненадлежащим исполнением ею своих должностных обязанностей, не может служить достаточным и безусловным основанием для признания факта оказания на С. психологического давления со стороны работодателя, а увольнения - незаконным. Доказательств того, что истица не осознавала правовых последствий подачи ею заявления об увольнении и подписания соглашения о расторжении трудового договора суду не представлено.

Осуществление ответчиком контроля за выполнение истицей возложенных на нее должностных обязанностей и предъявление к ней в связи с этим претензий не свидетельствуют о наличии порока воли истицы при принятии ею решения об увольнении и об отсутствии между сторонами договоренности о расторжении трудового договора с истцом по соглашению сторон, а, следовательно, не могут служить основанием для удовлетворения исковых требований С.

## ЗАЯВЛЕНИЕ – ВАРИАНТ СОГЛАШЕНИЯ

### КЕМЕРОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 18 сентября 2018 г. по делу N 33-9392

Из материалов дела следует, что 11.05.2018 Т. обратилась к командиру отряда филиала "Кемеровский ВГСО" ФГУП "ВГСЧ" с докладной, в которой просила уволить ее 25.05.2018 по соглашению сторон (л.д. 73). Командиром отряда на докладную наложена резолюция с текстом "В приказ. 25.05.2018 уволить по соглашению сторон".

Доказательств того, что вышеуказанная докладная написана под давлением, материалы дела не содержат. При этом свидетельскими показаниями опровергнута позиция истца о понуждении к написанию докладной об увольнении.

Приказом командира отряда филиала "Кемеровский ВГСО" ФГУП "ВГСЧ" от 25.05.2018 N 259 л/с Т. уволена по соглашению сторон по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. С приказом Т. ознакомлена 25.05.2018, на приказе сделала отметку о несогласии с увольнением (л.д. 47, 74).

Судебная коллегия считает, что указанная докладная записка - подписанный Т. рапорт на увольнение с указанием даты увольнения, согласованный работодателем является, по сути, соглашением о расторжении договора. Трудовым кодексом РФ форма соглашения о расторжении трудового договора не определена.

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Таким образом, работнику не предоставлено право на одностороннее аннулирование соглашения о прекращении трудового договора, на что верно указал суд первой инстанции.

Утверждение стороны истца о том, что Т. принимала попытки отозвать докладную об увольнении, правового значения не имеют. Истица была правомерно уволена 25.05.2018 и оснований для признания увольнения не законным не имелось.

# ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

## ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 27 марта 2017 г. N 305-КГ16-18369

По результатам выездной налоговой проверки общества по вопросам правильности исчисления и своевременности уплаты налогов и сборов за период с 01.01.2011 по 31.12.2012 инспекцией составлен акт и вынесено решение от 07.08.2014 N 04-1-31/19 о привлечении налогоплательщика к ответственности за совершение налогового правонарушения, в соответствии с которым было доначислено 199 400 рублей налога на прибыль, начислено 43 449 рублей 47 копеек пеней и взыскан штраф, предусмотренный пунктом 1 статьи 122 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Налоговый кодекс), в размере 39 880 рублей.

Основанием для начисления названных сумм налога, пени и штрафа послужил вывод налогового органа о неправомерном включении обществом в состав расходов, уменьшающих налогооблагаемую базу по налогу на прибыль, денежных компенсаций работникам при увольнении по соглашению сторон в сумме 1 329 000 рублей, в том числе в 2011 году - в сумме 332 000 рублей, в 2012 году - в сумме 997 000 рублей, что привело к неуплате (неполной уплате) налога на прибыль организаций за 2012 год в сумме 199 400 рублей, завышению убытков в 2011 году на 332 000 рублей.

По мнению инспекции, произведенные налогоплательщиком выплаты не являются экономически обоснованными и необходимыми для извлечения прибыли, так как выплачивались работникам, с которыми прекращены трудовые отношения; данные выплаты не направлены на стимулирование или поощрение трудовой деятельности и не предусмотрены действующим трудовым законодательством в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон.



## ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

Увольнение работника является завершающим этапом его вовлечения в деятельность налогоплательщика, в связи с чем вывод о несоответствии расходов, производимых при увольнении работников, требованиям пункта 1 статьи 252 Налогового кодекса не может следовать из того факта, что работник в дальнейшем не сможет приносить доход организации результатом своего труда. Иное бы означало оценку целесообразности увольнения работника на соответствующих условиях путем прекращения трудовых отношений по соглашению сторон, а не по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

Однако это не означает, что экономически оправданными могут признаваться расходы, произведенные вне связи с экономической деятельностью налогоплательщика, то есть, по существу направленные на удовлетворение личных нужд уволенных граждан за счет бывшего работодателя.

Выплаты, производимые на основании соглашений о расторжении трудового договора, могут выполнять как функцию выходного пособия (заработка, сохраняемого на относительно небольшой период времени до трудоустройства работника), так и по существу выступать платой за согласие работника на отказ от трудового договора.

Следовательно, для признания экономически оправданными расходами производимые налогоплательщиком выплаты работникам при расторжении трудовых договоров по соглашению сторон, достаточно установить достижение цели - фактическое увольнение конкретного работника, а также соблюдение баланса интересов работника и работодателя, при котором выплаты направлены на разрешение возможной конфликтной ситуации при увольнении, и не служат исключительно цели личного обогащения увольняемого работника.

Судебная коллегия отмечает, что лишь при значительном размере таких выплат, их явной несопоставимости обычному размеру выходного пособия, на которое в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса вправе рассчитывать увольняемый работник, длительности его трудового стажа и внесенному им трудовому вкладу, а также иным обстоятельствам, характеризующим трудовую деятельность работника, на налогоплательщике в соответствии с пунктом 1 статьи 54, пунктом 1 статьи 252 Налогового кодекса и частью 1 статьи 65 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации лежит бремя раскрытия доказательств, обосновывающих природу произведенных выплат и их экономическую оправданность.

## ЗАКОННОСТЬ ВЫПЛАТЫ

СоРТД – необоснованная выплата, незаконное отнесение на расходы на оплату труда (штрафы, доначисление налога на прибыль, пени (ФНС))

ДС (ТД) и СоРТД – выплата не предусмотрена локальными актами, работник не вправе на нее претендовать

КД, ДС (ТД) и СоРТД – обоснованная выплата, работник вправе на нее претендовать

## ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 15 октября 2018 г. N 1-КГ18-13

На эти обстоятельства как на юридически значимые в целях установления наличия в действиях Федоровского А.П. злоупотребления правом в части включения в трудовой договор условия о выплате ему в случае прекращения трудового договора денежной суммы в размере двенадцати средних месячных заработных плат, исчисленных в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, что в данном случае составляет 6 521 745,36 руб., которое не предусмотрено ни законом, ни локальными нормативными актами АО "Нордавиа - региональные авиалинии", указывал в процессе судебного разбирательства представитель АО "Нордавиа - региональные авиалинии", однако они в нарушение статей 56, 195 - 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не стали предметом исследования и оценки суда первой и суда апелляционной инстанций.

Вывод судебных инстанций о том, что спорная выплата предусмотрена локальными актами АО "Нордавиа - региональные авиалинии", в частности правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором на 2014 - 2016 годы и положением о системе оплаты труда, нельзя признать правомерным, поскольку этот вывод судебных инстанций опровергается содержанием названных локальных нормативных актов АО "Нордавиа - региональные авиалинии", текст которых имеется в материалах дела и которые согласно их содержанию не регулируют спорные отношения.

Ссылка судебных инстанций на то, что спорная выплата прав и законных интересов АО "Нордавиа - региональные авиалинии" и его работников не нарушает, основана на предположениях, а не на установленных по делу обстоятельствах.

Нельзя признать правомерной и ссылку судебных инстанций в обоснование вывода о том, что пункт 7.4 трудового договора (в редакции дополнительного соглашения от 10 августа 2016 г.) не противоречит закону, на то, что дополнительное соглашение к трудовому договору от 10 августа 2016 г. подписано со стороны работодателя уполномоченным лицом задолго до прекращения с Федоровским А.П. трудового договора, а представитель ответчика в судебном заседании не оспаривал право работодателя на заключение с работником договора, предусматривающего спорную выплату при увольнении.

Как усматривается из материалов дела, ответчик искимые требования Федоровского А.П. в суде не признал, в процессе судебного разбирательства неоднократно (в письменных возражениях на иск, в судебных заседаниях суда первой и апелляционной инстанций) ссылался на то, что выплата денежной суммы, указанной в пункте 7.4 трудового договора (в редакции дополнительного соглашения от 10 августа 2016 г.), ни законом, ни действующей в организации ответчика системой оплаты труда не предусмотрена, дополнительная выплата, на которой настаивает Федоровский А.П., должна исчисляться из прибыли общества, при этом Уставом АО "Нордавиа - региональные авиалинии" (пункт 6.4.10) вопрос о распределении прибыли общества относится к компетенции общего собрания акционеров.

Ввиду изложенного обжалуемые судебные постановления об удовлетворении исковых требований Федоровского А.П. о взыскании с АО "Нордавиа - региональные авиалинии" в его пользу выходного пособия при увольнении в размере 6 521 745,36 руб. нельзя признать законными.

### МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 20 мая 2019 г. по делу N 33-22379/2019

20 апреля 2018 года между сторонами было заключено соглашение о расторжении трудового договора 20 апреля 2018 года по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно п. 4 указанного соглашения работодатель обязуется выплатить работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон компенсацию в размере трех окладов в размере 550000 руб. (л.д. 10).

Судом первой инстанции на основании представленных в материалы дела расчетных листов за март, апрель 2018 года также установлено, что истцу в рамках окончательного расчета при увольнении были начислены заработная плата за март, апрель 2018 года и компенсация за неиспользованный отпуск в общей сумме 291538 руб. 16 коп., при этом компенсация в размере трех окладов за расторжение трудового договора по соглашению сторон не начислялась.

Несоразмерно высокое выходное пособие следует расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации, тем более предусматривая указанную выплату независимо от основания прекращения трудового договора.

Таким образом, предусмотренная соглашением компенсация, к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работников, не относится, не направлена на возмещение работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует действующей у ответчика системе оплаты труда работников, носит произвольный характер, что в совокупности свидетельствует о злоупотреблении сторонами правом при заключении подобных дополнительных соглашений к трудовому договору.

Руководствуясь вышеуказанными нормами права, Положением об оплате труда работников АО НПО "АВС", утвержденным 01 марта 2016 года, суд, рассматривая требование истца о взыскании выходного пособия, правильно определил юридически значимые по делу обстоятельства, исследовал представленные сторонами доказательства и пришел к правомерному выводу о том, что установление спорной выплаты носит произвольный характер, не отвечает принципам адекватности компенсации и направлено на безосновательное получение денежных средств от работодателя, что является злоупотреблением правом со стороны истца, при том, что из представленной ответчиком бухгалтерской справки, составленной на основе данных бухгалтерского учета АО НПО "АВС" следует, что ответчик в 2018 году в сравнении с 2017 годом находится в кризисном финансовом состоянии.

## ДЕВЯТЫЙ АРБИТРАЖНЫЙ АПЕЛЛЯЦИОННЫЙ СУД

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 6 мая 2019 г. N 09АП-17504/2019

Признал недействительным пункт 2 Соглашения о расторжении N 1 от 28.02.2017 г. трудового договора N 14/16 от 31.12.2016 г., заключенного между ООО "ЭнергоСтройТелеком" и Коршуновым Кириллом Владимировичем, в части выплаты выходного пособия в размере 4 должностных окладов в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон,

Соглашением N 1 от 28.02.2017 трудовой договор N 14/16 от 31.12.2016 расторгнут с 28.02.2017 на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового Кодекса РФ по соглашению сторон.

В соответствии с п. 2 данного Соглашения должник обязуется выплатить Коршунову К.В. при увольнении выходное пособие в размере 4 должностных окладов в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон.

Согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Таким образом, закон установил размер выходного пособия при увольнении в виде 3-х среднемесячных заработков, а в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, но только по решению органа службы занятости населения.

Однако, как указано выше, в соответствии с п. 2 Соглашения N 1 от 28.02.2017 должник обязуется выплатить Коршунову К.В. при увольнении выходное пособие в размере 4 должностных окладов в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон.

С учетом изложенного, суд первой инстанции пришел к выводу, что пункт 2 данного Соглашения противоречит статье 10 ГК РФ, которая не допускает злоупотребления правом ни в каких формах. В связи с этим положение пункта 2 Соглашения N 1 от 28.02.2017 не соответствует цели конкурсного производства - соразмерного удовлетворения требований кредиторов.

Учитывая изложенное, суд удовлетворил заявление конкурсного управляющего должника о признании недействительным пункта 2 Соглашения N 1 от 28.02.2017 г.



## ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

### САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 февраля 2016 г. N 33-2319/2016

- Предусмотренная соглашением о расторжении трудового договора по соглашению сторон выплата не является выходным пособием, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, не предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда и носит, по существу, произвольный характер. Данная правовая позиция высказана Верховным Судом Российской Федерации в Определении Верховного Суда Российской Федерации от 10 августа 2015 г. N 36-КГ15-5.

### МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 16 октября 2013 г. N 4г/6-4100/2013

- Таким образом, суд пришел к выводу о том, что требуемая истцом выплата не соответствует характеру и назначению выходного пособия, направлена на безосновательное получение истцом суммы выходного пособия, а также свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны истца и бывшего руководителя Общества.

### МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 30 марта 2015 г. по делу N 33- 10396/2015

- Отказывая истцу в удовлетворении требований, суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что выплата работнику компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, исходя из смысла ст. ст. 164, 165, 178 Трудового кодекса Российской Федерации, должна быть предусмотрена законом, либо коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, в то время как локальными нормативными актами работодателя, а именно: ни Временным положением об оплате труда ФГУП ГУССТ N 1 при СпецСтрое России, утвержденным приказом N 55 от 24 февраля 2014 года, ни Коллективным договором на 2012 - 2015 годы не установлена выплата компенсации (выходного пособия) на основаниях и в размерах, предусмотренным дополнительным соглашением от 12 мая 2014 года.

### **Статья 178. Выходные пособия**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

### **Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации**

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.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

## СОКРАЩЕНИЕ

Мероприятие	Срок проведения мероприятия	Норма
Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о сокращении штата работников	Не позднее чем за 3 месяца до начала расторжения трудовых договоров	Часть 1 ст. 82 ТК РФ
Уведомление органа службы занятости о сокращении штата работников		Пункт 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1
Уведомление работника о предстоящем сокращении	Не менее чем за 2 месяца до увольнения	Часть 2 ст. 180 ТК РФ
Предложение имеющихся вакансий	В течение всего периода проведения мероприятий по сокращению штата	Часть 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ
Направление в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа (проектов приказов) об увольнении работников - членов профсоюза и копий документов, являющихся основанием для принятия такого решения	Не ранее чем за 1 месяц и 1 день, но не позднее чем за 10 рабочих дней до расторжения трудовых договоров	Часть 1 ст. 373 ТК РФ
Получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу увольнения работников - членов профсоюза	В течение 7 рабочих дней с момента получения профсоюзом проекта приказа (проектов приказов) и копий документов	Часть 2 ст. 373 ТК РФ
Проведение дополнительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации в случае получения отрицательного мотивированного мнения профсоюза. Составление протокола согласования	В течение 3 рабочих дней с момента получения мотивированного мнения профсоюза	Часть 3 ст. 373 ТК РФ
Оформление документов на увольнение работника, выдача ему трудовой книжки, окончательный расчет с работником	Не позднее одного месяца с даты получения мнения профсоюза	Часть 4 ст. 84.1 ТК РФ



## Работодатель

- Принимает решение о сокращении численности или штата
- Рассматривает вопрос преимущественного права
- Не менее чем за два месяца уведомляет профсоюз и органы занятости
- При массовом увольнении работников не менее чем за три месяца уведомляет органы занятости и профсоюз
- Уведомление работника не менее чем за два месяца под роспись
- В письменной форме предлагает работнику другую работу
- Запрашивает мотивированное мнение профсоюза
- Увольняет работника с выплатой пособия



## Профсоюз

- Проверяет законность принятия решения
- Рассматривает вопрос о недопустимости увольнения льготной категории работников
- Рассматривает вопрос преимущественного права
- Выносит мотивированное решение
- Контролирует соблюдение прав и гарантий работников

### **Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

## ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО

	1	2	3	4	5
Возраст	27 лет	34	45	69	58
Дети	2 года	4 и 8 лет	20 лет	49 лет	нет
Образование	ВО	СО	ВО	СО	ВО
Стаж	4	14	22	45	22
Дисциплинарка	-	-	-	+	-
Награды	-	-	-	+	+

## КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 17 июля 2018 г. N 1894-О

### ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНКИ ГУРСКОЙ МАРИНЫ АНАТОЛЬЕВНЫ НА НАРУШЕНИЕ ЕЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧАСТЬЮ ТРЕТЬЕЙ СТАТЬИ 81 И ЧАСТЬЮ ПЕРВОЙ СТАТЬИ 180 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, право принимать необходимые кадровые решения в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом принадлежит работодателю, который обязан при этом обеспечить закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников, в частности, связанные с проведением мероприятий по изменению структуры, штатного расписания, численного состава работников организации (Постановление от 24 января 2002 года N 3-П; определения от 24 сентября 2012 года N 1690-О и от 23 декабря 2014 года N 2873-О).

К таким гарантиям согласно части третьей статьи 81 и части первой статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации относится возложенная на работодателя обязанность предложить работнику все имеющиеся у работодателя **в данной местности вакантные должности**, соответствующие квалификации работника, а также **вакантные** нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Вместе с тем работодатель не лишен права наряду с вакантными должностями предложить увольняемому работнику должности, **сохраняемые за отсутствующими работниками** в соответствии с требованиями действующего законодательства.

## КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 апреля 2018 г. N 930-О

### ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНИНА ВИКТОРЕНКО ВИКТОРА ВИКТОРОВИЧА НА НАРУШЕНИЕ ЕГО КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ПУНКТОМ 2 ЧАСТИ ПЕРВОЙ СТАТЬИ 81 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что **принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, в том числе о сокращении вакантных должностей, относится к исключительной компетенции работодателя.** При этом расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) допускается лишь при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в части третьей статьи 81, части первой статьи 179, частях первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24 сентября 2012 года N 1690-О, от 19 июля 2016 года N 1437-О, от 29 сентября 2016 года N 1841-О, от 28 марта 2017 года N 477-О и др.).



## КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 17 июля 2018 г. N 1900-О

#### ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНИНА БАГРЕЦОВА МИХАИЛА НИКОЛАЕВИЧА НА НАРУШЕНИЕ ЕГО КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧАСТЬЮ ВТОРОЙ СТАТЬИ 180 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Часть вторая статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации является элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, позволяет работнику, подлежащему увольнению, заблаговременно, не менее чем за два месяца, узнать о предстоящем увольнении и с момента предупреждения об увольнении начать поиск подходящей работы. По буквальному смыслу указанной нормы, этот срок является минимальным, не исключает возможности предупреждения работника о предстоящем увольнении **за более продолжительное время**, что обеспечивает наиболее благоприятные условия для последующего трудоустройства и, вопреки утверждению заявителя, не препятствует решению вопроса об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, до истечения срока предупреждения с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**СОКРАЩЕНИЕ И РКС**  
**КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

от 28 февраля 2019 г. N 461-О

**ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНКИ СЕРЕГИНОЙ ИРИНЫ**  
**АЛЕКСАНДРОВНЫ НА НАРУШЕНИЕ ЕЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧАСТЬЮ ВТОРОЙ СТАТЬИ 318**  
**ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Гражданка И.А. Серегина оспаривает конституционность статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, а фактически ее части второй, согласно которой в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником, увольняемым из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 данного Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 данного Кодекса) в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Как следует из представленных материалов, в декабре 2017 года заявительница, проживающая в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, была уволена с работы по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. В январе 2018 года И.А. Серегина обратилась в орган службы занятости населения с заявлением о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы. В последующем заявительница не была трудоустроена в связи с отсутствием подходящей работы. В июне 2018 года органом службы занятости населения было принято решение об отказе в сохранении И.А. Серегиной среднего месячного заработка по последнему месту работы в течение пятого месяца со дня увольнения в связи с отсутствием исключительного случая. Заявительница оспорила названное решение в суде, который отказал в удовлетворении ее требований, указав, что И.А. Серегиной не было представлено доказательств наличия исключительного случая, дающего право на сохранение за ней заработка на период трудоустройства в течение пятого и шестого месяцев со дня увольнения.

## КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 28 февраля 2019 г. N 461-О

#### **ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНКИ СЕРЕГИНОЙ ИРИНЫ АЛЕКСАНДРОВНЫ НА НАРУШЕНИЕ ЕЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧАСТЬЮ ВТОРОЙ СТАТЬИ 318 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

По мнению заявительницы, оспариваемое законоположение противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку не содержит перечня исключительных случаев, при наличии которых за работником, увольняемым из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сохраняется средний месячный заработок в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения, и позволяет суду при рассмотрении дела принимать во внимание такие обстоятельства, как получение работником пенсии и мер социальной поддержки.

Отсутствие же в оспариваемой норме перечня исключительных случаев не означает возможность произвольного усмотрения органа службы занятости населения, поскольку при принятии решения о сохранении за работником среднего месячного заработка на последующий период он должен проверять и учитывать все имеющие значение для решения этого вопроса обстоятельства.

Решение органа службы занятости населения об отказе в сохранении за уволенным работником среднего месячного заработка может быть обжаловано в суд, который на основе принципов самостоятельности, справедливого, независимого, объективного и беспристрастного правосудия оценивает обжалуемое решение органа занятости населения с точки зрения его правомерности и обоснованности, устанавливая, исследуя и анализируя при этом всю совокупность имеющих значение для правильного разрешения дела обстоятельств (статьи 10, 118 и 120 Конституции Российской Федерации).

### КРАСНОДАРСКИЙ КРАЕВОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 25 апреля 2019 г. по делу N 33-15015/2019

При этом работник не обязан немедленно давать свое согласие на перевод на другую работу, однако работника следует ограничивать во времени при принятии им решения. Последний раз работнику следует предложить другую работу в организации в день его увольнения.

**Период, в течение которого работник может согласиться на предложенную вакансию, отказаться от нее, законодательно не установлен, так же как и не установлен запрет на ограничение срока, в течение которого работник должен дать согласие на перевод на вакантную должность.** Кроме того, в уведомлении о сокращении не указан срок, в течение которого работнику предложено дать свое согласие либо отказаться от вакантной должности.

При этом, под вакантной должностью следует понимать свободную должность, которая есть в штатном расписании, при условии, что она никем не занята и не обременена правами других лиц, то есть по ней нет заключенных трудовых договоров с другими сотрудниками, например, с совместителями или сотрудниками, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком.

Таким образом, как учтено судом первой инстанции, перевод указанных работников на вакантные должности, которые <...> были предложены сокращаемым работникам, в том числе и Г. имел место быть до <...>, то есть до того времени когда Г. явившись в отдел кадров, выразил свое желание быть трудоустроенным на вакантной должности рабочего отделения <...>. Заявления о согласии на перевод на должность рабочей отделения <...> Г. не написал, ввиду того, что вакантная должность была уже занята, что следовало из полученного им уведомления от <...> <...>.

Тем самым, как правомерно указано судом первой инстанции, Г. не был ограничен работодателем в принятии им решения вплоть до <...> дать согласие на перевод на вакантную должность рабочего отделения <...> либо отказаться от вакантной должности.

## ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 4 декабря 2018 г. по делу N 33-11664

В судебном заседании М. и его представитель требования поддержали по основаниям и доводам иска. Представитель указал, что работодателем при оценке преимущественного права не принято во внимание, что истец имеет среднепрофессиональное образование и длительный стаж работы на предприятии, не были предложены все вакансии.

Работодателем приказом от ДД.ММ.ГГГГ N была создана комиссия для определения преимущественных прав при проведении процедуры сокращения. Согласно протоколу комиссии от ДД.ММ.ГГГГ N были определены четыре кандидатуры машинистов тепловоза на сокращение, в том числе М.

С уведомлением N от ДД.ММ.ГГГГ о расторжении трудового договора (увольнении) в связи с сокращением штата М. ознакомлен под роспись ДД.ММ.ГГГГ.

Истцу 19 апреля, 22 мая и ДД.ММ.ГГГГ работодателем были предложены вакантные должности, от которых он отказался.

Председателям трех первичных организаций АО "Лучегорский угольный разрез" были направлены уведомления от 16.04.2018 о проведении мероприятий по сокращению численности штата, и увольнении в связи с этим, машинистов тепловоза и помощников машиниста, в том числе М.

В КГБУ "Приморский центр занятости населения" <адрес> в этот же день направлено уведомление о возможном расторжении трудовых договоров с работниками АО "Лучегорский угольный разрез" в связи с принятием решения о сокращении численности и штата работников.

Разрешая требования, суд первой инстанции руководствовался положениями ст. ст. 179, 373 Трудового кодекса РФ, условиями Коллективного договора АО "Лучегорский угольный разрез", исходил из того, что преимущественного права на оставлении на работе у М. не имелось, первичные профсоюзные организации, центр занятости населения были уведомлены о его увольнении, работодателем были предложены истцу все имевшиеся у него вакантные должности, соответствовавшие его квалификации.

При рассмотрении дела, ссылаясь на преимущественное право на оставление на работе, истец и его представитель не оспаривали тот факт, что его производительность труда не выше производительности труда других работников, в отношении которых процедура сокращения работодателем не проводилась.

Пунктом 1.4 Производственной инструкции службы подвижного состава ПИ-502-005-2018 предусмотрено, что на работу по специальности машинист тепловоза принимаются лица, имеющие среднее профессиональное или среднее полное общее образование, прошедшие подготовку в действующей в отрасли форме обучения и имеющие удостоверение установленного образца.

Исходя из квалификационных требований к профессии машинист тепловоза все работники, работавшие по данной профессии на АО "Лучегорский угольный разрез" имеют необходимый уровень образования, прошли подготовку по соответствующей форме обучения, о чем выданы им удостоверения соответствующего образца.

Таким образом, наличие среднепрофессионального образования, в рассматриваемом случае, не влияет на преимущественность истца на оставление на работе, а стаж работы не может служить доказательством подтверждения более высокой производительности труда либо квалификации.

Судом при оценке этого довода учтено, что работодателем при оценке преимущественного права на оставление на работе было принято во внимание, что за период с января 2017 года по июнь 2018 года М. отработал значительно меньше смен запланированных графиком, наличие приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания, и отсутствие поощрений и благодарностей, а также выявленные факты необоснованного перерасхода истцом дизельного топлива.

## ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО И ВАКАНСИИ

Ссылки в апелляционной жалобе на то, что ответчиком не были предложены все имевшиеся вакансии, а именно должность ревизора, и освободившиеся ставки машинистов тепловоза С.Р.А. и К.И.Г., не могут быть приняты во внимание.

Должностной инструкцией ревизора по безопасности движения управления железнодорожным транспортом ДИ 40-09-2016 (п. 1.3) предусмотрены квалификационные требования к должности: **высшее профессиональное** (техническое) образование по профилю производства и стаж работы в должности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет.

Как следует из материалов дела, с ДД.ММ.ГГГГ на должность ревизора по безопасности движения управления железнодорожным транспортом был временно переведен С.Р.А., имеющий высшее профессиональное (техническое) образование инженера путей сообщения, с ДД.ММ.ГГГГ был переведен на эту должность постоянно.

Так как М. имеет среднепрофессиональное образование, то есть не имеет соответствующей квалификации, у работодателя отсутствовала обязанность предлагать ему эту должность.

Должность машиниста тепловоза, которую занимал до перевода С.Р.А., была **исключена из штатного расписания** с ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается приказом N А. Машинист тепловоза К.И.Г. был уволен с ДД.ММ.ГГГГ, его должность ДД.ММ.ГГГГ исключена из штатного расписания, что следует из приказа N А. Таким образом, вышеуказанные должности не были вакантными, на указанные должности работники не переводились и не принимались, работодатель вправе был их исключить из штатного расписания, так как наделен правом самостоятельно принимать такие решения.

## ПРЕЗИДИУМ ХАБАРОВСКОГО КРАЕВОГО СУДА ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 22 октября 2018 г. N 44г-164/2018

Решением Комиссии, оформленным протоколом N 1-к-2017, все работники, занимающие должности водителей автомобилей 6 разряда группы "Бензовозы" автотранспортного участка в городе Хабаровске транспортного цеха филиала N 1 (25 человек) имеют равную квалификацию и производительность. Комиссией определено 5 работников, которым предоставлено преимущественное право на оставление на работе в связи с наличием 2-х и более иждивенцев, а также определено 12 работников, которых комиссия рекомендовала оставить на работе с учетом наличия одного несовершеннолетнего и/или имеющих награды. Также комиссией принято решение о том, что кандидатура для сокращения должна быть предоставлена директором филиала N 1, с учетом выводов комиссии и с приложением материалов, обосновывающих свой выбор /л.д. 131 - 134 т. 1/.

Руководителем филиала N 1 к сокращению рекомендован водитель 6 разряда Б., <...> года рождения. Основанием для принятия решения указано: отсутствие закрепленного за ним автотранспорта длительное время и, в этой связи, нахождение в простое; запрет директора ООО "Энерго Трейд" на допуск данного водителя на территорию нефтебазы. Указанное решение согласовано работодателем /л.д. 217/.

В кассационной жалобе заявитель указывает на допущенные нарушения при определении преимущественного права работников на оставление на работе, незаконность выводов работодателя в части равной квалификации всех имеющихся в подразделении 25 водителей, фактическое уклонение работодателя от сравнительной оценки квалификации работников; отсутствие критериев оценки работников, из которых исходил работодатель принимая решение о их равной квалификации, поскольку такие критерии работодателем не приведены. В этой связи вывод работодателя о равной квалификации 25 водителей, с которым согласился суд, при наличии у него более высокого квалификационного разряда (1 класс с большим количеством открытых категорий), более высокого водительского стажа (36,8 лет) и стажа работы у ответчика (9,5 лет), считает незаконным. Вывод суда апелляционной инстанции о нарушении истцом трудовой дисциплины также необоснован, все дисциплинарные взыскания, в том числе за нарушение Правил дорожного движения, им оспорены в суде и признаны незаконными. Данные обстоятельства не были учтены судом при разрешении дела.



## СОКРАЩЕНИЕ

Понятие квалификации работника определено в части первой статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, под которой понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

С учетом приведенных норм материального права юридически значимым обстоятельством для правильного разрешения спора являлось исполнение ответчиком требований статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации об определении преимущественного права истца по сравнению с другими сотрудниками организации на оставление на работе с учетом производительности труда, уровня квалификации, образования, профессиональных качеств и других обстоятельств.

Обращаясь в суд с иском и в ходе судебного разбирательства истец ссылался на уклонение работодателя от сравнительной оценки квалификации работников, отсутствие в принятом Комиссией заключении критериев, из которых исходила Комиссия, давая заключение о равной квалификации 25 водителей 6 разряда имеющих отличные друг от друга класс, открытые водительские категории, водительский стаж и стаж работы на предприятии.

Таким образом, в данном случае ответчик должен подтвердить наличие у истца, при имеющихся у него более высоких показателях (класса, категорий, стажа), равной с другими работниками квалификации.

**ОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД**  
**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**от 25 марта 2015 г. по делу N 33-1997/2015**

26.09.2014 истец получил письменное уведомление о том, что в связи с сокращением штатного расписания, в соответствии со ст. 180 ТК РФ его извещают о предстоящем увольнении с 30.11.2014. За период с 26.09.2014 по 26.11.2014 ему несколько раз предлагали имевшиеся вакантные должности, однако не все должности, которые можно было предложить. Кроме того, в день увольнения 30.11.2014 ему не предложили вновь появившиеся вакантные должности за период с 27.11.2014 по 30.11.2014.

Между тем, как следует из материалов дела и не отрицалось стороной ответчика, в день увольнения истца новые вакансии, образовавшиеся за период с 27.11.2014 по 30.11.2014, ему предложены не были. В частности, как видно из справки о работниках, уволенных в период с 26.09.2014 по 30.11.2014, 28.11.2014 были освобождены ставка контролера КПП и ставка дворника, 29.11.2014 - ставка контролера КПП и уборщицы. Данные вакансии не были предложены Б.А.

Кроме того, согласно справке о наличии вакантных должностей по состоянию на 23.09.2014, справке по состоянию на 29.10.2014 у работодателя имелись две вакансии водителя автомобиля, которые также не были предложены истцу, при этом работодателем не исследовался вопрос о том, соответствует ли данная вакансия квалификации работника. При этом суду апелляционной инстанции Б.А. пояснил, что водительские права у него имеются, занять вакансию водителя он бы согласился.

В указанной связи содержащийся в решении суда вывод о том, что увольнение истца произведено с нарушением процедуры, предусмотренной ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ, является правильным и подтверждается материалами дела.

**МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД**  
**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**от 2 октября 2013 г. N 4г/7-6200/13**

Довод кассационной жалобы о том, что З.В.С. должна была быть предложена должность управляющего обособленным подразделением, которую со 02.04.2012 года и на дату увольнения истца занимал А.М.Р. по совместительству, основан на ошибочном толковании действующего трудового законодательства, которое не обязывает работодателя увольнять работника, работающего по совместительству, с целью предложения данной должности работнику, подпадающему под сокращение.

## МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

### АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 12 февраля 2014 г. по делу N 33-6931/2014

Довод апелляционной жалобы истца о том, что ее увольнение произведено по истечению более двух месяцев после уведомления о предстоящем увольнении, не свидетельствует о незаконности увольнения истца, поскольку в силу ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Таким образом, из буквального толкования данной статьи следует, что данный срок не является пресекательным, поэтому вполне допустимо уведомить работника и ранее чем за два месяца до увольнения, и соответственно увольнение может быть произведено по истечению более двух месяцев.

## КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 27 января 2011 г. N 13-О-О

**ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНКИ  
БЕЛОВОЙ ТАТЬЯНЫ ЛЕОНИДОВНЫ НА НАРУШЕНИЕ ЕЕ  
КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧАСТЬЮ ТРЕТЬЕЙ СТАТЬИ 81  
И ЧАСТЯМИ ПЕРВОЙ И ВТОРОЙ СТАТЬИ 180  
ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

При этом, вопреки утверждению заявительницы, часть вторая статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает возможности произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении.

## КОГДА УВОЛЬНЯТЬ?

### МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

**от 16 января 2018 г. по делу N 33-1235/2018**

Довод апелляционной жалобы истца о том, что поскольку уведомление о предстоящем увольнении ему было выдано 01.12.2016 г., то он должен быть уволен 01.02.2017 г., однако увольнение произведено только 06.02.2017 г., в связи с чем ответчиком нарушен порядок увольнения истца, судебная коллегия отклоняет, так как ч. 2 ст. 180 ТК РФ предусматривает предупреждение работодателем работника о предстоящем увольнении по сокращению штата или численности работников не позднее чем за 2 месяца до увольнения, следовательно, трудовое законодательство не содержит обязанности работодателя увольнять работника исключительно в день истечения двухмесячного срока предупреждения, а поэтому увольнение истца, произведенное 06.02.2017 г., т.е. после истечения двухмесячного срока предупреждения не является нарушением требований ч. 2 ст. 180 ТК РФ.

## СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

### АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 12 ноября 2014 г. по делу N 33-13739/2014

Из приказа N 4 от 23.06.2013 следует, что работодателем принято решение исключить с 27.05.2013 из штатного расписания должность главного бухгалтера и уведомить работников о предстоящем расторжении трудовых договоров в связи с сокращением штата.

Уведомив истца о предстоящем увольнении 05.09.2013, ответчик в указанную дату увольнение не произвел. Приказ N 6 об увольнении истца был издан значительно позднее - только 15.04.2014. Судебная коллегия полагает неверным вывод суда первой инстанции о том, что при таких обстоятельствах ответчиком, тем не менее, соблюден предусмотренный ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации срок, т.к. с момента уведомления истца о предстоящем увольнении до момента издания приказа об увольнении прошло более двух календарных месяцев.

Судебная коллегия отмечает, что из буквального содержания уведомления N 1 от 27.06.2013 следует, что истец уведомляется об увольнении в конкретную дату - 05.09.2013, при этом увольнение истца в эту дату произведено не было. А об увольнении 15.04.2014 ответчик истца не уведомлял, при этом в представленных ответчиком в материалы гражданского дела табелях учета рабочего времени за сентябрь 2013 года, работодателем велся учет рабочего времени истца до конца сентября 2013 года.

Уведомив истца под роспись 24.07.2013 о предстоящем увольнении 05.09.2013, и не произведя увольнение в указанную дату, ответчик был обязан, по смыслу ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации, уведомить работника о предстоящем увольнении в дальнейшем - 15.04.2014. Сам по себе факт того, что уведомление N 1 вручалось истцу более чем за два календарных месяца до ее фактического увольнения 15.04.2014, не свидетельствует о соблюдении ответчиком положения ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской, с учетом конкретного содержания уведомления N 1. Ответчик, действительно, по смыслу данной нормы, был вправе уведомить истца о предстоящем увольнении более чем за два месяца, однако в рассматриваемом случае ответчик уведомил истца об увольнении в конкретную дату - 05.09.2013.

**СМОЛЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД  
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
от 12 марта 2014 г. по делу N 33-804**

Материалами дела подтверждается факт того, что в орган занятости населения ответчиком не была направлена информация о предстоящем сокращении должности истца в соответствии с требованиями п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

Вместе с тем, несообщение работодателем сведений в органы службы занятости населения о проведении мероприятий по сокращению штатов не является основанием для признания нарушенным порядка увольнения, и не влечет восстановление работника на работе.



### МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 16 июня 2014 г. N 4г/8-5709

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Между тем, отменяя решение суда первой инстанции, судебная коллегия исходила из того, что С. являлась членом профсоюзной организации АНО "Редакция журнала "Российская Федерация сегодня".

Вместе с тем, работодатель в профсоюзную организацию не обратился, мотивированное мнение из профсоюзной организации на увольнение истицы не затребовал (работодатель не направил в профсоюзную организацию проект приказа об увольнении истицы, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения).

Таким образом, судебная коллегия пришла к правомерному выводу о том, что увольнение истицы произведено с нарушением установленного порядка, доказательств уведомления профсоюзного органа и соблюдения процедуры учета мнения профсоюзной организации при осуществлении увольнения С., ответчиком представлено не было.

### **МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 26 декабря 2013 г. по делу N 11-42107**

Также судом установлено, что в ОАО "ЦППК" выборным органом первичной профсоюзной организации является Первичная профсоюзная организация ОАО "ЦППК", входящая в Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей.

А. является членом указанной профсоюзной организации, что не оспаривалось истцом в процессе судебного разбирательства.

28 декабря 2012 года ответчик в письменной форме уведомил Первичную профсоюзную организацию ОАО "ЦППК" о проводимых мероприятиях по сокращению штатов и предстоящем высвобождении работников, о чем свидетельствует штамп в принятии уведомления. Одновременно с данным уведомлением ответчиком был представлен приказ N \*\*\* от 27 декабря 2012 года о внесении изменений в штатное расписание и технико-экономическое обоснование.

26 февраля 2013 года ответчиком в ППО ОАО "ЦППК" письмом N \*\*\* были направлены проекты приказов о расторжении трудовых договоров и документы, послужившие основанием для принятия решения о расторжении трудовых договоров.

01 марта 2013 года Первичной профсоюзной организацией ОАО "ЦППК" было представлено мотивированное мнение о даче согласия на расторжение трудового договора с истцом в связи с соответствием представленных документов требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Судом проверены доводы истца о необходимости уведомления Межрегионального профсоюза железнодорожников, поскольку она также являлась членом указанной профсоюзной организации, и признаны не обоснованными, поскольку доказательств того, что истец уведомил работодателя о том, что они являются членами Межрегионального профсоюза железнодорожников, в суд представлено не были. Кроме того, действующим законодательством не установлена обязанность работодателя уведомлять о предстоящем увольнении все профсоюзные организации, членами которых являются их работники.

## ТУЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

### АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 25 июля 2013 г. по делу N 33-1804

Считает свое увольнение незаконным, поскольку ей не были предложены все вакансии, соответствующие имеющейся у нее квалификации и опыту работы. В то время как сокращаемым работникам сектора по взаимодействию со СМИ были предложены аналогичные должности в новом отделе по взаимодействию со СМИ.

Указанные работники имеют меньший опыт и стаж работы, чем у нее, до прихода на работу в администрацию города Тулы она 11 лет отработала на различных должностях (включая должность главного редактора) в региональных СМИ.

В апелляционной жалобе М.Е. просит решение суда отменить, ссылаясь на то, что выводы суда первой инстанции не соответствуют обстоятельствам дела: указывает на то, что в структуре администрации города сохранены три должности, в обязанности которых входит обеспечение взаимодействия администрации г. Тулы со СМИ; должностные обязанности начальника отдела по взаимодействию со СМИ практически полностью совпадают с обязанностями руководителя пресс-службы администрации г. Тулы; считает, что ей необоснованно не была предложена должность начальника отдела по взаимодействию со СМИ, на которую <...> г. была назначена Н.О.В. распоряжением главы администрации г. Тулы от <...> г. N <...>. Ссылается на неправильное применение норм материального права, выразившиеся в том, что ей были предложены в порядке трудоустройства должности, которые не соответствовали ее квалификации, образованию и профессиональным навыкам; ответчик не предложил ей все вакансии, имевшиеся в период сокращения, в частности референта и главного инструктора-специалиста отдела по взаимодействию со СМИ.

Утверждения М.Е. о том, что сокращение должности руководителя пресс-службы администрации г. Тулы фактически не было произведено, поскольку в новой структуре администрации был создан отдел по взаимодействию со СМИ, должностная инструкция начальника отдела практически полностью совпадает с обязанностями руководителя пресс-службы администрации г. Тулы и данную должность начальника отдела, как считает истица, ответчик обязан был предложить ей, суд первой инстанции признал несостоятельными. Судебная коллегия не находит оснований для того, чтобы не согласиться с данными выводами суда.

Как установлено судом истица М.Е. занимала самостоятельную муниципальную должность - руководителя пресс-службы. Данная должность, подлежащая сокращению, была единственной. В связи с чем, обязанности работодателя проверять преимущественное право оставления истицы на работе, в соответствии с требованиями ст. 179 ТК РФ у ответчика не имелось.

Судом первой инстанции также были проверены доводы истицы о том, что у работодателя имелась обязанность предложить ей вакантные должности, во вновь сформированном отделе по взаимодействию со СМИ администрации г. Тулы: начальник отдела, референт, главный инструктор-специалист, в том числе по тому основанию, что она обладает преимущественным правом оставления на работе по причине высокой квалификации в сфере СМИ.

Судом установлено, что наравне с М.Е. о сокращении штата были уведомлены начальник сектора К.С.А. - <...> года, а также инструктор-специалист К.Г.А. - <...> года.

Одновременно К.С.А. была предложена должность референта отдела по взаимодействию со СМИ, на замещение которой она согласилась и написала заявление о переводе на эту должность <...> года. После чего распоряжением главы администрации г. Тулы от <...> года N <...> она была назначена на указанную должность с <...> года.

К.Г.А. <...> года была предложена должность главного инструктора отдела по взаимодействию со СМИ, на замещение которой она согласилась и написала заявление о переводе на эту должность <...> года. После чего распоряжением главы администрации г. Тулы от <...> года N <...> она была назначена на указанную должность с <...> года.

Исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, прием на работу, увольнение персонала), в том числе решения об оставлении на работе конкретного лица, из числа лиц с равной квалификацией и производительностью труда, не пользующихся преимущественным правом оставления на работе.

Проанализировав данные нормы материального права, суд признал, что вопрос комплектования кадров относится к компетенции работодателя, который вправе был предложить вакантные должности в новом отделе также высвобождаемым работникам, К.С.А. и К.Г.А., которые ранее уже выполняли похожие трудовые функции в секторе по взаимодействию со СМИ.

Должность начальника отдела по взаимодействию со СМИ была предложена Н.О.В., которая <...> года подала заявление о назначении ее на данную должность и распоряжением главы администрации г. Тулы от <...> года N <...> была назначена на указанную должность с <...> года.

При таких обстоятельствах суд признал, что указанная должность не была вакантной на момент уведомления М.Е. о предстоящем сокращении штата, поэтому не могла быть ей предложена.

Норм, которые бы определяли категорию лиц, имеющих преимущественное право на перевод на вакантную должность, трудовое законодательство не содержит.

При таких обстоятельствах, когда на вакантные должности претендуют несколько высвобождаемых работников, право выбора конкретного работника на замещение имеющихся вакантных должностей принадлежит работодателю, что свидетельствует о том, что нарушения порядка увольнения ответчиком допущено не было. Ответчиком были назначены на имеющиеся вакантные должности работники, чьи должности также подлежали исключению из штатного расписания.

Что касается должности начальника отдела по взаимодействию со СМИ, на которую была назначена Н.О.В., то право комплектования кадров во вновь созданном отделе по взаимодействию со СМИ принадлежит работодателю.

### **Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

При проведении процедуры сокращения, Работодатель уведомляет о предстоящих мероприятиях Профсоюзный комитет (согласно ст. 82 ТК РФ). Профсоюзный комитет должен давать согласие на увольнение только членов Профсоюзного комитета?

Можем ли мы уволить, сотрудника, не являющегося членом Профсоюзного комитета без какого-либо письменного документа последнего? Или должно быть письмо о том, что сокращаемый сотрудник не является членом Профсоюзного комитета?

**Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

**При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.**

Сокращение штата, функционал централизуется на верхнем уровне, как поступить с сотрудниками, работающими по срочному трудовому договору на период отсутствия основного работника?

Можно ли вручить уведомление и сокращении бабушке, находящейся в отпуске по уходу за внуком и работающей на условиях неполного рабочего времени?

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

**Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.**

Мать-одиночка и сокращение штата. Функционал централизуется на верхнем уровне, от предложенных вакансий отказывается. Действия работодателя? В отделении произошла реорганизация - отделы, выполняющие определенные функции были реорганизованы и сокращены. В данном отделе работали матери-одиночки, которым мы обязаны сохранить рабочие места. В настоящее время у них отсутствует функционал, они отказываются переходить в другие подразделения. Что с ними можно сделать, если исключить вариант оформления простоя, какие работы им можно поручать?

### **Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Расторжение трудового договора 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 (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

При принятии решения об увольнении работников - членов профсоюза и руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа) по основаниям п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна быть соблюдена процедура получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 1, 2 ст. 373, ч. 13 ст. 374 ТК РФ). Работодатель должен направить в профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч. 1 ст. 373 ТК РФ). Данные документы следует направить с сопроводительным письмом, в котором нужно указать их наименования, количество листов и экземпляров каждого документа.

Профсоюз должен рассмотреть полученные документы в течение семи рабочих дней и направить работодателю мотивированное мнение в письменной форме (ч. 2 ст. 373 ТК РФ). Мнение профсоюза, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ч. 2 ст. 373 ТК РФ). Если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то в течение трех рабочих дней он проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом (ч. 3 ст. 373 ТК РФ). Работодателю самому предлагать проводить такие консультации не нужно. Однако он обязан отреагировать на предложение профсоюза и явиться на соответствующие встречи.

Если работодатель и профсоюз не достигнут общего согласия, то работодатель вправе издать приказ об увольнении работника - члена профсоюза по истечении десяти дней с момента направления профсоюзу проекта приказа и копий документов. Однако такое увольнение может быть обжаловано профсоюзом в государственной инспекции труда. Соответственно, в случае признания увольнения незаконным инспекция вправе выдать работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Следует учитывать, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником - членом профсоюза по основаниям ч. 1 ст. 373 ТК РФ не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Если работник после получения данного мнения заболел, ушел в отпуск или по другим уважительным причинам отсутствовал на рабочем месте, то месячный срок продлевается на соответствующее количество дней (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

Отсутствие у работодателя документов, которые подтверждают участие профсоюзного органа в решении вопроса, связанного с увольнением работника - члена профсоюза по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, может стать основанием для вынесения решения о восстановлении последнего на работе.



## МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 января 2019 г. по делу N 33-2216

Приказом N \*\*\* от 27.10.2017 С. уволена 01.11.2017 по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением штата работников организации, основанием увольнения в приказе указан приказ о сокращении численности организации N \*\*\* от 10.08.2017, уведомление о сокращении численности и предстоящем увольнении N \*\*\* от 15.08.2017; также на данном приказе имеется отметка о невозможности ознакомления истца с ним ввиду отсутствия С. на работе в день увольнения, о чем также составлен акт (л.д. 183, 188); при увольнении с истцом произведен окончательный расчет, в том числе выплачено выходное пособие (л.д. 184 - 187).

Проверяя доводы истца о незаконности увольнения ввиду прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя в период ее временной нетрудоспособности, суд первой инстанции установил, что в соответствии с п. 5.5 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "Алкон Фармацевтика", с которыми истец ознакомлена, при возникновении обстоятельств, когда опоздание или отсутствие на работе нельзя предотвратить, работнику необходимо сообщить об этом непосредственно своему руководителю, работник считается "не явившимся" на работу, если он не уведомил об этом своего руководителя в течение четырех часов с момента начала рабочего дня, в этом случае к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (л.д. 167 - 178).

В соответствии с представленной в материалы дела перепиской истца с ее непосредственным руководителем, которая сторонами не оспаривалась, 01.11.2017 в 09:01 последний направил истцу сообщение: "Привет. Ты во сколько будешь в офисе?", на которое истец в 10:48 дала ответ: "Я только машину заправила. С 08:00 на заправке была инкассация. А у меня в начале месяца, как всегда, пустой бак. Лимита бензина не хватает даже для работы", в 12:59 представитель работодателя попытался дозвониться до истца, однако абонент был недоступен для звонка; в 14:35 С. направила сообщение: "Я не приеду", на вопрос "Почему?" в 15:49 истец сообщила "Я на больничном" (л.д. 50, 166).

В соответствии с представленными в материалы дела листками нетрудоспособности истец была временно нетрудоспособна в период с 01.11.2017 по 02.04.2018 (л.д. 58 - 80).

Согласно ответу на адвокатский запрос ФГБУ "ЦНИИС и ЧЛХ" Минздрава России от 29.08.2018, выдавшего С. листок нетрудоспособности 01.11.2017 на период с 01.11.2017 по 10.11.2017, удаление двух восьмых зубов на верхней челюсти справа и нижней челюсти справа было рекомендовано истцу 13.10.2017, однако за операцией по удалению двух зубов истец обратилась только 31.10.2017 (л.д. 281 - 282).

Разрешая требования С. о признании увольнения незаконным по заявленным в иске основаниям, с учетом установленных обстоятельств на основании собранных по делу доказательств в виде объяснений сторон, письменных доказательств, показаний свидетеля \*\*\* Н.В., руководствуясь положениями ст. 21 Трудового кодекса РФ, ст. 10 ГК РФ, п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", принимая во внимание события, имевшие место 01.11.2017, суд первой инстанции правомерно исходил из общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, и пришел к обоснованному выводу об отсутствии нарушения прав истца со стороны ответчика при ее увольнении 01.11.2017, поскольку о дате и основаниях увольнения истцу было известно с 15.08.2017 со дня вручения уведомления об увольнении, в нарушение положений локальных нормативных актов истец своевременно не уведомила работодателя о причинах отсутствия на рабочем месте 01.11.2017 и о получении листка нетрудоспособности, в связи с чем не усмотрел оснований для возложения на работодателя ответственности за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие указанных действий со стороны работника.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, **эпидемия** и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением **Правительства Российской Федерации** или **органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации**;

У работодателя должны быть документы, подтверждающие что ЧО препятствует продолжению трудовых отношений



ВЫСТАВКИ



КИНОТЕАТРЫ



СПОРТ

## ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

## ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

## ДОКЛАД

С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ,  
ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ,  
А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ  
АКТОВ ЗА III КВАРТАЛ 2019 ГОДА

## РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Трудовой договор может быть расторгнут по причинам, не связанным с инициативой работника или работодателя.

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства);

**Важно! Прекращение трудового договора производится в случае, если указанное чрезвычайное обстоятельство признано Правительством Российской Федерации или органом государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.**

**Основанием для увольнения будет копия акта органа государственной власти о введении режима чрезвычайного положения (ситуации) на территории, на которой расположен или действует работодатель. Органы местного самоуправления правом вводить режим чрезвычайного положения (ситуации) не наделены.**



органы исполнительной и  
законодательной власти  
субъектов России.

представительный орган  
муниципального образования;  
глава муниципального  
образования;  
местная администрация;  
контрольный орган  
муниципального образования;  
иные органы местного  
самоуправления.

Распространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является в сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельством, повлекшим введение режима повышенной готовности на территории многих субъектов РФ, который является обстоятельством непреодолимой силы (как мы видим из ответа Онлайнинспекции - Вопрос № 121044 от 21.03.2020 15:46 ). Правомерно ли в связи с этим в период нерабочих дней увольнять работников по п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений?

**Ответ:**

При прекращении трудового договора на основании п. п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ необходимо наличие следующих условий:

- наступление чрезвычайных обстоятельств, касающихся всех или большинства жителей РФ либо ее субъектов;
- признание Правительством РФ или органом государственной власти субъекта РФ указанных обстоятельств чрезвычайными;
- отсутствие возможности продолжить с работниками трудовые отношения.

Первые два основания в ситуации с распространением коронавирусной инфекции существуют.

О наличии или отсутствии возможности продолжить с работниками трудовые отношения можно говорить в зависимости от конкретной ситуации.



**Правовое обоснование:**

Согласно п. 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит прекращению в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

На федеральном уровне было официально заявлено, что распространение новой коронавирусной инфекции (COVID-19) признано обстоятельством непреодолимой силы (см. например, Письмо ФАС России от 18.03.2020 № ИА/21684/20, Письмо Минфина России от 19.03.2020 № 24-06-06/21324)

Указом Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности» также предусмотрено, что распространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является в сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельством, повлекшим введение режима повышенной готовности в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», который является обстоятельством непреодолимой силы.

**ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД**  
**САРАТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД**  
**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**от 8 августа 2019 г. по делу N 33-6240**

28.07.2016 г. между З.И. и ПАО "Вымпел-Коммуникации" заключено дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий договора, в соответствии с которым З.И. занимает должность ведущего аналитика по качеству Центра Поддержки клиентов в г. Саратове. Раздел 1 был дополнен следующим текстом: "Соглашение заключено для выполнения дистанционной работы, которую работник выполняет лично вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет". Кроме того, введены дополнительные основания возможности прекращения трудового договора с работником, предусмотренные ст. 312.5 ТК РФ. Пунктом 5 изложены условия труда и рабочего времени, а именно установлено, что работник самостоятельно определяет время начала работы и время окончания работы с перерывом для приема пищи и отдыха в 1 час, в период по своему усмотрению. Рабочие дни и/или часы когда работник должен исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя и рабочие дни и/или часы когда работник должен исполнять свои должностные обязанности на территории работодателя определяются работником и работодателем по соглашению сторон в виде индивидуального графика, утвержденного непосредственно руководителем не позднее, чем за две недели до введения его в действие.

Согласно п. 8 указанного соглашения, работодатель имеет право досрочно прекратить соглашение, уведомив работника по корпоративной электронной почте (или иным доступным работодателю способом) не менее чем за 10 календарных дней до даты досрочного прекращения соглашения. С даты следующей после даты досрочного прекращения соглашения, стороны будут руководствоваться условиями договора.



## ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД

10.01.2019 г. З.И. работодателем вручено уведомление о том, что по причинам связанным с изменением организационных условий труда в ПАО "ВымпелКом" (структурная реорганизация подразделения) условия трудового договора N от 01.11.2005 г., заключенного с ней не могут быть сохранены и с 13.03.2019 г. место работы истца будет располагаться в г. Пермь. Занимаемая истцом должность будет в составе штаб-квартиры/блок по продажам и клиентскому сервису/дирекция по клиентскому сервису/центр поддержки клиентов в г. Пермь/отдел мониторинга показателей отчетности. При этом сама должность, график работы, оклад, трудовая функция, должностные обязанности и другие определенные сторонами условия трудового договора остаются без изменения. В случае несогласия на продолжение работы на новых условиях будет предложена другая имеющаяся работа в данной местности. При отсутствии указанной работы или не согласия, действие трудового договора будет прекращено с 12.03.2019 г.

На уведомлении З.И. указала, что с изменением определенных условий трудового договора не согласна, в связи с чем 10.01.2019 г. З.И. было вручено уведомление с предложением списка, имеющихся у работодателя вакансий. Согласия на занятие предложенных должностей З.И. не выразила.

15.01.2019 г. З.И. работодателем вручено уведомление о досрочном прекращении п. 8 дополнительного соглашения от 28.07.2016 г. о дистанционной работе с 25.01.2019 г.

12.03.2019 г. работодателем З.И. были повторно предложены вакантные должности, на которые истец не согласилась.

12.03.2019 г. З.И. уволена в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

# ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД

## КУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

### АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Согласно действующему трудовому законодательству общий порядок оформления прекращения трудового договора, установленный ст. 84.1 ТК РФ применяется и к дистанционным работникам: прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Однако для дистанционных работников установлена особенность ознакомления с приказом об увольнении.

В соответствии с требованиями ст. 312.5 ТК РФ, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением о вручении оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе (ст. 312.5 ТК РФ).

В то же время, из материалов дела усматривается, что на ДД.ММ.ГГГГ приказ об увольнении истицы представителем работодателя подписан не был, в приказе, с которым истица была ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ г., **подпись представителя работодателя - отсутствовала**. Не была ознакомлена истица с надлежаще оформленным приказом об увольнении, содержащим подпись представителя работодателя и ДД.ММ.ГГГГ

Указанные обстоятельства представитель ответчика и допрошенная в качестве свидетеля специалист по персоналу Дивизиона формата дискаунтер "<данные изъяты> ФИО11 в суде первой инстанции не отрицали. Свидетель ФИО11, кроме того, пояснила, что истица ДД.ММ.ГГГГ была ознакомлена под роспись с проектом приказа, а приказ об увольнении истицы был подписан ею в более поздние сроки. Заявление М. об отзыве заявления об увольнении от истицы она не приняла, так как полагала, что у истицы отсутствует право на отзыв заявления об увольнении.

## ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД

Установленные судом апелляционной инстанции обстоятельства позволили суду апелляционной инстанции прийти к выводу о том, что трудовые отношения между М. и ЗАО "<данные изъяты>", юридический адрес которого: <адрес>, в установленном законом порядке ДД.ММ.ГГГГ прекращены не были, на день ознакомления истицы с проектом приказа об увольнении ДД.ММ.ГГГГ сам приказ об увольнении работодателем подписан не был и до сведения истицы в установленном законом порядке не доведен, ДД.ММ.ГГГГ в установленном законом порядке истица не была ознакомлена с приказом об увольнении. Ознакомление истицы с проектом приказа об увольнении не свидетельствует о расторжении с нею трудового договора в срок, указанный в заявлении об увольнении, и о соблюдении ответчиком трудового законодательства при оформлении прекращения с работником трудовых отношений. В связи с этим, судебная коллегия приходит к выводу о том, что истица имела право на отзыв своего заявления об увольнении, обратившись к ответчику с заявлениями об отзыве заявления об увольнении ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ М. реализовала свое право на отзыв заявления об увольнении, в связи с чем действия ЗАО "<данные изъяты>", направленные на прекращение с истицей трудовых отношений, являются неправомерными.

При изложенных обстоятельствах судебная коллегия приходит к выводу о том, что увольнение истицы произведено без достаточных к тому правовых оснований, поэтому решение суда об отказе М. в удовлетворении ее исковых требований к ЗАО "<данные изъяты>" подлежит отмене в полном объеме.

**ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД**  
**МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД**  
**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**от 30 мая 2017 г. по делу N 33-20925/2017**

В обоснование заявленных требований Ш.Е.А. указал, что работал в ООО "Ви Холдинг" в должности \*\*\*\*\* коммерческого отдела на основании приказа N \*\* от 24 марта 2016 г. и трудового договора о дистанционной работе N \*\*\*\*\* от 21 марта 2016 г.; 22 июня 2016 г. посредством электронной связи направил заявление об увольнении 23 июня 2016 г. В этот же день истцом было принято решение об отзыве своего заявления, которое было направлено почтовой связью 22 июня 2016 г. Однако, несмотря на это, 23 июня 2016 г. приказом N \*\*\* от 23 июня 2016 г. истец был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Истец полагает свое увольнение незаконным, поскольку заявление об увольнении им не заверялось квалифицированной подписью в связи с ее отсутствием, в результате чего ответчик произвел увольнение на основании незаверенной подписи.

22 июня 2016 г. от Ш.Е.А., как Дистанционного работника, по электронной почте было получено заявление от 22 июня 2016 г. об увольнении по собственному желанию 23 июня 2016 г., заявление от 22 июня 2016 г. о высылке ему по адресу в г. Иркутск трудовой книжки, справки по форме 2-НДФЛ, справки по форме 182-Н.

23 июня 2016 г. ответчик оформил увольнение Ш.Е.А., как Дистанционного работника, по собственному желанию на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, что подтверждается соответствующим приказом N \*\*\*.

23 июня 2016 г. Ш.Е.А. были направлены курьерской службой трудовая книжка, копия приказа N 77 об увольнении истца как Дистанционного работника по собственному желанию 23.06.2016 г., справка по форме 2-НДФЛ, справка по форме 182-Н.

24 июня 2016 г. с истцом произведен окончательный расчет при увольнении, в том числе выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

## ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД

30 июня ООО "Ви Холдинг" получил по почте от Ш.Е.А. заявление, в котором он просил его заявление об увольнении от 22 июня 2016 г. считать недействительным.

Доводы истца о том, что заявление об увольнении им было отозвано 22 июня 2016 г., о чем направлено соответствующее заявление по почте, суд первой инстанции оценил и пришел к выводу о том, что заявление об отзыве заявления об увольнении направлено с нарушением порядка, установленного пунктами 2.5, 2.7, 2.8 трудового договора. При этом, истец не был лишен возможности отозвать ранее направленное заявление об увольнении по собственному желанию до 23 июня 2016 г. также по электронной почте.

При изложенных обстоятельствах, учитывая, что со стороны работодателя предусмотренный трудовым законодательством порядок увольнения истца был соблюден, принимая во внимание, что заявление истца об отзыве ранее поданного заявления об увольнении по собственному желанию поступило работодателю после издания приказа об увольнении, учитывая, что истец не был лишен возможности своевременно уведомить работодателя об отзыве заявления об увольнении, выводы суда о злоупотреблении истцом предоставленным правом, являются верными.



*Спасибо за внимание!*

