

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры полностью)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки, специальности)

гражданско-правовая

(направленность (профиль)/специализация)

## ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Студент

М.И. Дмитриев

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.М. Чертакова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой канд. пед. наук, доцент, О.А. Воробьева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Тольятти 2019

## Аннотация

В настоящее время существует множество проблем, которые возникают при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. К сожалению, такие нарушения в последнее время приобрели массовый характер.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера.

Предмет исследования – нормативные правовые акты, регулирующие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера.

Цель работы – теоретико-правовой анализ расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера и рассмотреть практику применения.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- рассмотреть основания расторжения трудового договора по обстоятельствам производственного характера;
- проанализировать порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера;
- определить гарантии и компенсации, на которые имеет право работник при увольнении по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера;
- выявить проблемы, возникающие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, в случае сокращения численности или штата работников;
- исследовать практику расторжения трудовых договоров в связи со сменой собственника имущества.

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит введения, двух глав разделенных на шесть параграфов, заключения и списка используемой литературы.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение.....	4
Глава 1. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера.....	7
1.1. Основания расторжения трудового договора по обстоятельствам производственного характера.....	7
1.2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера.....	19
1.3. Гарантии и компенсации при увольнении работника по обстоятельствам производственного характера.....	32
Глава 2. Практика расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с обстоятельствами производственного характера.....	39
2.1. Проблемы расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя с отдельными категориями работников.....	39
2.2. Споры о расторжении трудовых договоров в случае сокращения численности или штата работников.....	49
2.3. Практика расторжения трудовых договоров в связи со сменой собственника имущества.....	62
Заключение.....	70
Список используемой литературы.....	75

## Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» заключается в следующем.

Трудовые отношения в настоящее время обрели четкое формальное определение не только в качестве социального инструмента, но и как самостоятельный правовой институт. При подготовке кодифицированного акта законодателем была проведена значительная работа, направленная на учет многих аспектов, характеризующих личность работника, условия труда, социальное партнерство, защиту персональных данных работника, уточнены особенности режима рабочего времени и режима отдыха, оплаты труда, гарантии отдельным категориям работников, охрана труда и т.д. Однако наиболее болезненными были и остаются вопросы прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя и производные от них трудовые споры, что связано с тем, что в данном случае работник, безусловно, оказывается в более незащищенном положении, чем работодатель, не только в материальном смысле, но и с процессуальной точки зрения.

Существует множество проблем, которые возникают при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. К сожалению, такие нарушения в последнее время приобрели массовый характер.

Первым и наиболее актуальным вопросом, возникающим при рассмотрении дел об оспаривании увольнений в связи с производственной необходимостью является вопрос о проверке законности сокращения. Вместе с тем проверку законности сокращения численности или штата работников не следует отождествлять с проверкой законности принятия работодателем такого решения.

Следует отметить, что действующее законодательство не содержит запрета предупредить работника о предстоящем увольнении в период его пребывания в отпуске или в период временной нетрудоспособности, однако работник не может быть уволен по данному основанию в это время. Если срок

предупреждения об увольнении истекает в период нахождения работника в отпуске или в период временной нетрудоспособности, то правомерным признается увольнение работника в день, следующий за последним днем болезни или отпуска работника.

В правоприменительной практике нередки примеры установления судами факта злоупотребления правом работниками при реализации положений части 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, не допускающей увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

Наиболее часто встречаемыми основаниями исковых заявлений о восстановлении на работе в связи с увольнением по пункту 2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является несоблюдение работодателем предусмотренной ст. 179 Трудового кодекса РФ гарантии преимущественного права на оставление на работе. Анализ судебной практики позволяет прийти к выводу, что суды исходят из общеизвестных критериев производительности труда, характеризующейся качеством выполняемой работы, объемом продукции, производимой в единицу времени, по сравнению с другими работниками и т.д. При этом какого-либо перечня документов, свидетельствующих о более высокой производительности труда, законодательство не закрепляет, что вызывает определенные сложности в доказывании данного юридического факта.

Таким образом, проблема расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера актуальность как в теоретико-правовом, так и в практическом аспектах.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера.

Предмет исследования – нормативные правовые акты, регулирующие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера.

Цель работы – провести теоретико-правовой анализ расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера и рассмотреть практику применения.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- рассмотреть основания расторжения трудового договора по обстоятельствам производственного характера;
- проанализировать порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера;
- определить гарантии и компенсации, на которые имеет право работник при увольнении по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера;
- выявить проблемы, возникающие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, в случае сокращения численности или штата работников;
- исследовать практику расторжения трудовых договоров в связи со сменой собственника имущества.

Вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера являются предметом таких ученых, как А.В. Дербиной, И.А. Калининой, Д.М. Матвеева, Т. Николаенко, Ю.П. Орловского, И.А. Парахина и др.

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит введения, двух глав разделенных на шесть параграфов, заключения и списка используемой литературы.

## **Глава 1. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера.**

### **1.1. Основания расторжения трудового договора по обстоятельствам производственного характера**

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя перечислены в ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – по тексту – ТК РФ)<sup>1</sup>. Данные основания можно разделить на три группы:

1) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера (п.п. 1,2,4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с личными обстоятельствами работника (п.п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновным поведением работника (п.п. 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)<sup>2</sup>.

В данном перечне содержатся как основания, которые распространяются на всех работников, так и основания, которые применимы лишь к определенной категории работников.

Итак, в качестве первого основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера в п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ указана ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

Действующее трудовое законодательство не разъясняет, что следует понимать под ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем. Для разъяснения данных терминов

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.

<sup>2</sup> Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 4-е изд. - М.: РИОР, ИНФРА-М, 2010. – С. 66.

следует обращаться к нормам Гражданского кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ГК РФ)<sup>3</sup>.

Однако, прежде следует заметить, что термин «ликвидация» (от латинского «liquidation») означает «окончание дела». Г.Ф. Шершеневич ликвидацией называл «процесс очищения, предшествующий разделу»<sup>4</sup>.

М.В. Васильев и Е.Б. Абакумова считают, что «ликвидация юридического лица всегда влечет прекращение его деятельности, тогда как последнее не означает того, что юридического лица более не существует»<sup>5</sup>.

В действующем законодательстве ликвидация юридического лица понимается в смысле одного из способов прекращения его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Так, ст. 61 ГК РФ предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам. При этом важно помнить, что «ликвидация не является одномоментным действием, а представляет собой определенный процесс, состоящий из последовательно сменяющих друг друга этапов, зачастую довольно растянутых во времени»<sup>6</sup>.

Правовым последствием ликвидации юридического лица является прекращение его гражданской правосубъектности. При этом, юридическое лицо ликвидируется по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, а также по решению суда.

Исключение из ЕГРЮЛ недействующих юридических лиц следует рассматривать в качестве особого случая порядка прекращения гражданской правосубъектности организации. В качестве критериев для квалификации лица

---

<sup>3</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.

<sup>4</sup> Шершеневич Г.Ф. Курс торгового права. Т. 1. Торговые деятели. - М., 2003. - С. 340.

<sup>5</sup> Васильев М.В., Абакумова Е.Б. Принудительная ликвидация юридического лица // Право и экономика. - 2018. - № 11. - С. 53.

<sup>6</sup> Там же. – С. 53.



в качестве фактически прекратившего свою деятельность можно выделить следующие:

- непредставление в течение 12 месяцев, предшествующих исключению организации из ЕГРЮЛ, документов отчетности, предусмотренных налоговым законодательством Российской Федерации;

- отсутствие операций данной организации хотя бы по одному банковскому счету (недействующее юридическое лицо)<sup>7</sup>.

Принудительная ликвидация юридического лица осуществляется по основаниям, которые указаны в п. 3 ст. 61 ГК РФ, а также в иных статьях ГК РФ применительно к отдельным организационно-правовым формам (ст. ст. 81, 86 ГК РФ), а также в иных федеральных законах<sup>8</sup>.

Принудительная ликвидация организации - это самая серьезная с организационно-правовой точки зрения мера принуждения. После ликвидации организация не может вступать в какие-либо правоотношения (включая и гражданские правоотношения), что означает прекращение ее правового статуса в целом.

Пункт 2 ст. 61 ГК РФ предусматривает, что юридическое лицо может быть ликвидировано по решению суда в случае, когда деятельность, осуществляемая этим юридическим лицом, запрещена законодательством или осуществляется с нарушением требований Конституции РФ и с иными неоднократными и грубыми нарушениями закона или иных правовых актов. В данных случаях истцами выступают налоговые органы.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 РФ служит решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном порядке (ст. 61 ГК РФ).

---

<sup>7</sup>Васильев М.В., Абакумова Е.Б. Принудительная ликвидация юридического лица // Право и экономика. - 2018. - № 11. - С. 55.

<sup>8</sup>Гарипов Р.Р. Современные проблемы ликвидации юридического лица // Сборник статей международных научных конференций: Сб. докладов по результатам науч. конференций. - 2016. - С. 463.

Как отмечается в п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – Постановление № 2)<sup>9</sup>, «обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК), является, в частности, действительное прекращение деятельности организацией или индивидуальным предпринимателем, обязанность доказать которое возлагается на ответчика».

Так, по мнению суда, разъяснившего порядок применения п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и сославшегося на п. 1 ст. 61, п. 8 ст. 63 ГК РФ, п. 28 Постановления № 2, ликвидация юридического лица, равно как и прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, могут быть осуществлены как по их собственной инициативе, проявленной уполномоченным на то органом данного лица либо индивидуальным предпринимателем, так и по решению учредителей (участников) юридического лица или суда. Однако, несмотря на то, что ликвидация юридического лица либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем могут вызываться не только их собственным решением, но и факторами, не зависящими от их воли как стороны трудового договора, законодательство о труде рассматривает любую правомерную ликвидацию организации и прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем как основание увольнения работников исключительно по инициативе работодателя, обоснованно полагая, что для процедуры расторжения трудового договора и предоставления гарантий увольняемым работникам не имеет значения, кто именно являлся инициатором ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. – 2004. - № 6.

<sup>10</sup> Апелляционное определение Московского областного суда от 18.04.2016 г. по делу № 33-10334/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в Единый государственный реестр юридических лиц в порядке, установленном Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»<sup>11</sup> (п. 9 ст. 63 ГК РФ).

Расторжение трудового договора на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 производится и в том случае, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем.<sup>12</sup>

Решение о прекращении деятельности индивидуального предпринимателя может приниматься им самостоятельно, судом в случае вынесения решения о признании его банкротами и в иных случаях (смерть индивидуального предпринимателя, признание его недееспособным и т.д.).

Законодательство предусматривало основание прекращения деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя в виде истечения срока действия лицензии, в случае осуществления юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем отдельных видов деятельности, подлежащих лицензированию. Федеральным законом «О лицензировании отдельных видов деятельности»<sup>13</sup> правовое положение лицензиата улучшено, установлен бессрочный срок действия лицензии, что повлекло за собой уменьшение оснований прекращения деятельности юридического лица или физического лица - индивидуального предпринимателя<sup>14</sup>.

Вместе с тем, ТК РФ не рассматривает банкротство работодателя - физического лица, не осуществляющего предпринимательскую деятельность. Применима ли норма о расторжении трудовых отношений в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального

---

<sup>11</sup> Федеральный закон от 08.08.2001 г. № 129-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // СЗ РФ. – 2001. - № 33 (Ч. 1). – Ст. 3431.

<sup>12</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, 2019. – С. 314.

<sup>13</sup> Федеральный закон от 04.05.2011 г. № 99-ФЗ (ред. от 15.04.2019) «О лицензировании отдельных видов деятельности» // СЗ РФ. – 2011. - № 19. – Стю. 2716.

<sup>14</sup> Борисов А.Н. Комментарий к Федеральному закону от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности». Постатейный. 2-е издание, переработанное и дополненное. - М.: Юстицинформ, 2014. – С. 66-67.

предпринимателя к работодателю - физическому лицу, не осуществляющему предпринимательскую деятельность? Этот вопрос является достаточно спорным. Исходя из буквального толкования п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ к работникам, занятым у работодателя - физического лица, не зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя, не применяется. С данным подходом, очевидно, соглашаются Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова, так как «по данному основанию трудовой договор не может быть расторгнут в случае прекращения деятельности физическим лицом - работодателем, не являющимся индивидуальным предпринимателем»<sup>15</sup>. Аналогичной позиции придерживается и профессор Е.Б. Хохлов. По его мнению, прекращение деятельности работодателя - физического лица применимо к индивидуальным предпринимателям, а к физическим лицам, не осуществляющим предпринимательскую деятельность, рассматриваемый случай не относится<sup>16</sup>.

Другая позиция изложена в Постановлении № 2. В п. 28 Постановления № 2, комментируя п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, считает, что наряду с индивидуальным предпринимателем и физическое лицо, не являющееся предпринимателем, может прекратить свою деятельность. Верховным Судом РФ под прекращением деятельности работодателя - физического лица, нанимающего работников в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, понимается фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности. Вместе с тем Пленум Верховного Суда РФ не раскрывает, какие именно юридические факты говорят о прекращении деятельности физического лица. В науке трудового права единого мнения о том, что же составляет прекращение деятельности работодателя - физического лица применительно к трудовым отношениям, нет. Одни ученые отождествляют прекращение деятельности физического лица с обстоятельствами, препятствующими

---

<sup>15</sup>Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий. - М.: Библиотечка Российской газеты, 2013. Вып. VII - VIII. - С. 44.

<sup>16</sup>Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 3-е издание, пересмотренное / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. - М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. - С. 420.

работодателю - физическому лицу продолжать свою деятельность<sup>17</sup>. Другие считают, что физическое лицо - работодатель может прекратить свою деятельность по собственному усмотрению без существующих к тому причин<sup>18</sup>.

Представляется, что так называемое прекращение деятельности физического лица по смыслу норм трудового законодательства может рассматриваться в двух аспектах:

- как обстоятельство, не зависящее от воли работодателя (смерть, ухудшение его материального благосостояния, не позволяющее продолжать трудовые отношения с работниками);

- как прекращение необходимости в домашнем хозяйстве и (или) помощи по личному обслуживанию.

Говорить о прекращении деятельности физическим лицом, не осуществляющим предпринимательскую деятельность, не совсем правильно по причине того, что «деятельность» физического лица по содержанию домашнего хозяйства никак документально не фиксируется и необходимость в личной помощи практически невозможно проследить. В отличие от индивидуального предпринимателя физическое лицо, нанимающее работников для помощи по ведению домашнего хозяйства и личного обслуживания, не проходит процедуру государственной регистрации, с последующим внесением о нем сведений в соответствующий государственный реестр и т.д.

Буквально трактуя положения ст. 81 ТК РФ, можно с точностью констатировать, что рассматриваемое основание предусмотрено исключительно для расторжения трудовых договоров работников, трудящихся в организациях или у индивидуальных предпринимателей. Следовательно, данный пробел требует законодательного урегулирования.

В связи с чем, вместо увольнения работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае банкротства работодателя - физического лица логичнее предусмотреть иные предусмотренные законом основания расторжения трудового договора по

---

<sup>17</sup>Костян И.А. Прекращение трудового договора. - М.: Издательство МЦФЭР, 2004. - С. 162.

<sup>18</sup>Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: Монография. Изд-во Пермского университета, 2013. - С. 464.

инициативе работодателя. Например, таковыми могут являться основания, обусловленные объективной потребностью прекращения трудового договора. Это может быть ухудшение финансового положения работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, либо отсутствие необходимости в ведении домашнего хозяйства физическим лицом и (или) помощи по личному обслуживанию работодателя или членов его семьи. Предлагаемое основание расторжения договора в полной мере учитывает сложившуюся специфику труда у работодателей - физических лиц, тем более детализация проработки процедуры увольнения в нормативных актах, по мнению ученых, правильна, так как с ее помощью ближе и понятнее становится закон субъектам, расторгающим трудовой договор<sup>19</sup>.

Следующим основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера является сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Следует заметить, что в действующем законодательстве также не дается определение таких ключевых понятий, как «сокращение численности работников организации» и «сокращение штата работников организации». И это при том, что, очевидно, речь идет о двух разных основаниях расторжения трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Суды, прокуратуры, государственные инспекции труда, работодатели и работники теряются в догадках, чем отличаются эти основания увольнения, и самостоятельно изобретают абсолютно различные по смыслу трактовки, даже не предполагая, что в Кодексе законов о труде, откуда данная норма была практически без изменений перенесена в ТК РФ, данное искусственное разграничение сокращения численности и сокращения штата было связано исключительно с базовым делением всех работающих на специалистов и рабочих. При этом для специалистов, которые включались в штатное

---

<sup>19</sup>Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: Монография / Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. - М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2018. – С. 473.

расписание, в качестве основания было предусмотрено сокращение штата, а для рабочих, которые шли отдельным списком за пределами штатного расписания, - сокращение численности<sup>20</sup>.

В Инструкции по заполнению трудовых книжек<sup>21</sup>, разъясняется следующее: "Например, при прекращении трудового договора с работником в связи с сокращением штата работников 10 октября 2003 г. определено последним днем его работы. В трудовой книжке работника должна быть произведена следующая запись: в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата увольнения (10.10.2003), в графе 3 делается запись: «Уволен по сокращению штата работников организации, пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации», в графе 4 указывается дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя об увольнении».

Таким образом, важно правильно разграничить ситуации, когда имеет место сокращение штата, а когда сокращение численности работников.

В данном случае следует исходить из того, что понимается под численностью работников и, собственно, что такое штат.

Как учат многочисленные формы различных видов отчетности, подаваемые в государственные статистические и прочие органы и организации, под численностью можно понимать общее число каких-либо субъектов или объектов (работников в рассматриваемом случае).

Вместе с тем остается вопрос: речь идет о численности всех работников организации или о численности работников, занимающих одну и ту же должность?

Представляется, что в этом вопросе не следует ориентироваться на общую численность всех работников работодателя, поскольку критерии их сокращения могут быть различными, и уравнивать их всех в аспекте

---

<sup>20</sup>Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – С. 98.

<sup>21</sup> Постановление Минтруда России от 10.10.2003 г. № 69 (ред. от 31.10.2016) «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. – 2003. – 19 ноября. - № 235.

предоставления гарантий, преимущественного права и прочих моментах практически невозможно<sup>22</sup>.

Однако если обратиться к общему числу работников, занимающих одну и ту же должность, то в данном случае при сокращении некоторых из них сократят именно численность работников, но не штат.

Понятие «штат» подразумевает совокупность должностей, включенных во внутреннюю организационную структуру данного работодателя. Штат включает в себя качественные и количественные характеристики единиц, составляющих общую систему организации трудового процесса<sup>23</sup>.

Соответственно, под сокращением численности работников следует понимать уменьшение числа работников, занимающих одинаковые должности, а под сокращением штата увольнение всех работников, занимающих должности, подлежащие сокращению, с исключением самих должностей из штатного расписания организации.

Например, при наличии у работодателя слесарей в количестве 10 человек увольнение половины из них можно считать сокращением численности, а исключение ставки слесаря из штатного расписания вовсе и увольнение всех слесарей - сокращением штата<sup>24</sup>.

В п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено такое основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера, как смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

В отличие от предыдущих оснований расторжения трудового договора, в Постановлении № 2 сформулировано понятие смены собственника: «переход (передача) права собственности на имущество организации от одного лица к

---

<sup>22</sup>Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Сфера труда: антикризисные меры. - М.: Редакция Российской газеты, 2018. - Вып. № 21. - С. 6.

<sup>23</sup> Там же. - С. 7.

<sup>24</sup>Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: Науч.-практ. пособ. - М., 2016. - 321 с.; Галиева Р.Ф. Правоприменение отдельных оснований прекращения трудового договора // Социальное и пенсионное право. - 2006. - № 4. - С. 12-16.



другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества»<sup>25</sup>, статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот».

Так, 24 декабря 2012 года командующий Балтийским флотом издал приказ, которым начальнику филиала № 1 ФГКУ «1409 ВМКГ» Минобороны России было предписано произвести ликвидацию дошкольного образовательного учреждения и уволить гражданский персонал в соответствии с трудовым законодательством, однако 29 декабря 2012 года командующим Балтийским флотом был издан приказ, в соответствии с которым предписание о ликвидации дошкольного образовательного учреждения и об увольнении его гражданского персонала из приказа от 24 декабря 2012 года были исключены. Однако с 1 января 2013 года истец была лишена возможности трудиться в детском саду в связи с фактическим прекращением его деятельности.

Надлежащим образом оценив имеющиеся доказательства, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что положения ст. 75 ТК РФ к данным правоотношениям не применимы. Передача одной организацией части своего имущества другой организации не является сменой собственника имущества по смыслу ст. 75 ТК РФ и основанием для продолжения трудовых отношений работника с новым собственником имущества.

---

<sup>25</sup> Федеральный закон от 21.12.2001 г. № 178-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «О приватизации государственного и муниципального имущества» // СЗ РФ. – 2002. - № 4. – Ст. 251.

Учитывая, что в данном случае произошла смена собственника части имущества ФГКУ «1409 ВМКГ» Минобороны России в виде отдельных объектов недвижимости, в том числе здания детского сада, а не всего имущественного комплекса организации, законных оснований для применения работодателем приведенных выше положений ст. 75 ТК РФ не имелось<sup>26</sup>.

Следует обратить внимание на то, что смены собственника имущества организации не происходит, в частности, при изменении состава участников хозяйственного товарищества или общества (его акционеров), поскольку не они являются собственниками этого имущества, а само общество или товарищество. Такой вывод можно сделать исходя из совокупности положений абз. 1 п. 1 ст. 66, п. 3 ст. 213 ГК РФ, абз. 4 п. 32 Постановления № 2.

Таким образом, основаниями расторжения трудового договора по обстоятельствам производственного характера являются:

- 1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- 2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 1 ТК РФ);
- 3) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 2 ч. 1 ст. 1 ТК РФ).

## **1.2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера**

Началом всех мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников, следует считать распорядительный акт работодателя (приказ или распоряжение), утверждающий грядущие изменения. Это может быть

---

<sup>26</sup> Апелляционное определение Калининградского областного суда от 15.05.2013 г. по делу № 33-1970/2013 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

приказ об утверждении новой структуры организации, нового штатного расписания или распоряжение, в котором будет указано о том, что производятся сокращения, и будут перечислены должности, подпадающие под это сокращение. Приказ об изменении структуры, утверждении нового штатного расписания не относится к документам, ознакомление с которыми является обязанностью работодателя. Поэтому всех работников знакомить с данным документом нет необходимости. Однако в том случае, когда на основании приказа о сокращении штата подлежат уведомлению о сокращении конкретные работники, их необходимо ознакомить с данным документом или выпиской из него, касающейся непосредственно данного сокращаемого работника.

Обязанностью работодателя является сообщение в органы службы занятости при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>27</sup>). Уведомление в службу занятости подается в письменной форме. Форма документа утверждается региональными подразделениями службы занятости.

Следует отметить, что уведомление службы занятости - это обязанность работодателя в области содействия занятости населению, но не в рамках трудового отношения с конкретным работником, поэтому невыполнение этой обязанности не влияет на законность увольнения работников.

Работники неоднократно пытались апеллировать к нарушению работодателем обязанности по сообщению о сокращении в службу занятости как к нарушению процедуры увольнения. Однако, как подчеркивает, например, Свердловский областной суд в Апелляционном определении от 14.02.2018 г. № 33-1935/2018, довод истца о нарушении ответчиком процедуры сокращения в

---

<sup>27</sup> Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. – 1996. – 6 мая. - № 84.

связи с неуведомлением органа службы занятости о предстоящем увольнении Т. не может служить основанием к отмене решения суда, поскольку неисполнение работодателем данной обязанности не свидетельствует о незаконности увольнения<sup>28</sup>.

О предстоящих изменениях и расторжении трудового договора работодатель должен уведомить работника. В частности, ч. 2 ст. 180 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись, не позднее чем за два месяца до увольнения.

Содержание уведомления должно недвусмысленно и полно отражать намерение работодателя сократить занимаемую работником должность. В нем должно быть указание на предполагаемые сроки увольнения. В уведомлении могут содержаться предложение о досрочном увольнении в порядке ч. 3 ст. 180 ТК РФ, предложение о предоставлении работником дополнительных документов, свидетельствующих о наличии у него преимущественного права на оставление на работе. К уведомлению может быть приложен список вакансий (зачастую предложение вакансий содержится в самом тексте уведомления). Целесообразно также предложить работнику представить документы, подтверждающие наличие у него какой-либо иной профессии, квалификации, навыков, которые, возможно, позволят предложить ему дополнительно вакансии, для замещения которых необходимо обладать специальными знаниями<sup>29</sup>.

Уведомление составляется в письменной форме. Со стороны работодателя уведомление подписывает уполномоченное лицо. Это может быть руководитель организации либо лицо, наделенное локальным актом правом подписывать подобные документы.

---

<sup>28</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2018 г. по делу № 33-1935/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>29</sup> Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Сфера труда: антикризисные меры. - М.: Редакция Российской газеты, 2018. - Вып. № 21. - С. 16.

В практике встречаются случаи, когда уведомление направляется работнику в электронной форме по электронной почте. Подобный способ представляется допустимым только в случае, когда работник имеет возможность однозначно идентифицировать отправителя, лучше всего - если уведомление подписано электронной цифровой подписью. Однако, учитывая общую статичность принятых в трудовом праве деловых обычаев, для работодателя никогда не лишним будет подстраховаться и вручить работнику также документ, составленный в письменной форме.

Так, например, в одном деле судебная коллегия отказала работнику в удовлетворении требования о признании увольнения незаконным, указав следующее. Довод апелляционной жалобы о недопустимости в качестве доказательства уведомления работника о сокращении занимаемой должности электронной переписки судебная коллегия отклоняет как несостоятельный, учитывая, что действующим законодательством форма уведомления об увольнении не установлена, тогда как электронное письмо позволяет зафиксировать факт уведомления работника. Обстоятельство принадлежности электронного адреса, по которому работодателем было направлено соответствующее уведомление, работником не оспорено. При этом, как обоснованно указал суд первой инстанции, при наличии у работника сомнений относительно достоверности полученных электронных документов он был вправе обратиться с заявлением о вручении оригинала уведомления.

Кроме этого, судебная коллегия приняла во внимание, что обстоятельство вручения работнику уведомления о сокращении штата подтверждается актом об отказе работника в подписи уведомления, составленным уполномоченными представителями работника, оснований сомневаться в достоверности которого у суда не имелось<sup>30</sup>.

Как показывает анализ судебной практики, у правоприменителей, а равно и у судей нет единого мнения относительно способа указания сроков

---

<sup>30</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.09.2015 г. № 33-17097/2015 по делу № 2-5243/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

предстоящего увольнения работника в тексте уведомления. Есть два варианта, каждый из которых имеет свои плюсы и минусы.

Первый вариант - указать конкретную дату предстоящего увольнения. В данном случае работник будет располагать точной информацией о предполагаемом увольнении, что позволит ему планировать дальнейший поиск работы. Подобный способ, безусловно, обеспечивает защиту прав работника.

Однако минусом конкретики является то, что в случае невозможности уволить работника в указанную в увольнении дату (допустим, по причине его болезни) возникает вопрос: должен ли работодатель заново уведомлять работника, ждать еще два месяца (и снова рисковать тем, что работник весьма не вовремя может заболеть)? Однозначного ответа нет.

В судебной практике встречаются разные (подчас прямо противоположные) мнения на этот счет.

Так, в Справке о результатах обобщения судебной практики по гражданским делам о спорах, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассмотренных судами Липецкой области в 2016 году, судья Л.А. Нагайцева придерживается позиции, обязывающей работодателя заново уведомлять работника о предстоящем увольнении в том случае, если он уведомил работника о предстоящем увольнении в конкретную дату, но в указанную дату увольнение не произвел<sup>31</sup>.

Мурманский областной суд предлагает обращать внимание на причину пропуска работодателем даты увольнения, обозначенной в уведомлении: «Само по себе вручение уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата работников... не порождает безусловную обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор именно в указанную в уведомлении дату, притом что работник в предполагаемую дату увольнения находился в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, и в последующем

---

<sup>31</sup> Справка о результатах обобщения судебной практики по гражданским делам о спорах, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассмотренных судами Липецкой области в 2016 году (подготовлена Липецким областным судом) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

отпуск по уходу за ребенком был продлен до достижения ребенком возраста трех лет. Истечение указанной в уведомлении... даты увольнения также не порождает обязанность работодателя вновь предупредить работника за два месяца до увольнения и не свидетельствует о незаконности расторжения трудового договора с истцом... по указанному выше основанию»<sup>32</sup>.

Вторым вариантом является строгое соблюдение требования ч. 2 ст. 180 ТК РФ, устанавливающей обязанность работодателя предупредить работника не менее чем за два месяца до увольнения. В этом случае работодатели не ставят предполагаемую дату увольнения, оставляя для себя возможность уволить работника как ровно через два месяца после вручения ему уведомления, так и несколько позже. Формально ТК РФ не устанавливает обязанности точно указывать дату увольнения, что, в свою очередь, порождает возможность для злоупотребления со стороны недобросовестного работодателя.

Московский городской суд в Апелляционном определении от 04.12.2014 г. № 33-46978 подчеркивает следующее: «...положения статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации действительно обязывают работодателя уведомить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации не менее чем за два месяца до увольнения, однако это не означает, что по истечении указанного срока работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в любой момент, в том числе спустя год и более, без уведомления работника о новой дате прекращения трудовых отношений. В любом случае срок реализации работодателем права на увольнение работника по указанным основаниям должен быть разумным. В противном случае работник, как более слабая сторона в данных правоотношениях, будет лишен возможности заблаговременно узнать о предстоящем увольнении и начать поиск подходящей работы»<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Апелляционное определение Мурманского областного суда от 02.04.2014 г. № 33-922-2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>33</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2014 г. по делу № 33-46978 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

Решая вопрос о формулировках, нельзя не согласиться с вышеприведенной позицией Московского городского суда. Действительно, указывать точную дату в уведомлении чревато для работодателя осложнениями с дальнейшим увольнением работника. Представляется допустимой формулировка уведомления, содержащая предупреждение «об увольнении, предстоящем не ранее, чем через два месяца от даты получения настоящего уведомления».

Но и затягивать с увольнением, полагая, что раз уже когда-то предупредили, то уволить можно и через полгода, будет неправильным.

Существенная отсрочка по времени с момента окончания минимального срока предупреждения должна быть обоснована (например, длительная болезнь работника, отпуск по уходу за ребенком), в противном случае работодателю следует уведомить работника заново.

Уведомление, составленное, как было указано выше, в письменной форме, в двух экземплярах, вручается работнику под роспись. Законодатель не предусматривает, как действовать в случае отказа работника от получения экземпляра уведомления, однако практика выработала механизм, опирающийся, по аналогии закона, на ст. 193 ТК РФ, которой предусматривается возможность составления акта об отказе работника получить приказ работодателя. В связи с этим вручать уведомление целесообразно в присутствии свидетелей. В случае отказа работника от получения уведомления или от росписи в ознакомлении с его содержанием текст уведомления следует зачитать вслух, об отказе работника от получения уведомления составить соответствующий акт<sup>34</sup>.

Свидетельством добросовестности работодателя также может быть направление уведомления работника по указанному им почтовому адресу.

Как подчеркивается в Справке о результатах обобщения судебной практики по гражданским делам о спорах, связанных с расторжением трудового

---

<sup>34</sup>Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Сфера труда: антикризисные меры. - М.: Редакция Российской газеты, 2018. - Вып. № 21. - С. 18.



договора по инициативе работодателя, рассмотренных судами Липецкой области в 2016 году, «уведомление о предстоящем увольнении может быть направлено и по почте, что не свидетельствует о нарушении процедуры увольнения, поскольку в ч. 2 ст. 180 ТК РФ не установлено, в какой конкретно форме и каким способом работодатель обязан персонально предупредить работника о предстоящем увольнении.

Если работодатель в установленные законом сроки направил работнику заказное письмо, которым уведомил о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, однако работник корреспонденцию не получил, сведений об изменении своего адреса работодателю не сообщил, увольнение правомерно. Работодателем соблюдены требования Трудового кодекса РФ о необходимости за два месяца предупредить работника о предстоящем увольнении. Факт неполучения работником письма не свидетельствует о нарушении процедуры увольнения».

Иногда работодателю в погоне за уклоняющимся от получения уведомления работником приходится прибегать к помощи правоохранительных органов. Несмотря на то что полицейские не являются сотрудниками работодателя, их участие в составлении акта признается судами обоснованным и правомерным<sup>35</sup>.

Возможна ситуация, когда ни работнику не интересно продолжать работать до момента увольнения по сокращению у данного работодателя, ни работодатель не имеет возможности или желания держать работника на работе весь срок предупреждения об увольнении. В такой ситуации допустимо, по обоюдному согласию сторон, воспользоваться правом на досрочное расторжение трудового договора в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 180 ТК РФ. Применяя эту норму, следует помнить о сроке предупреждения об увольнении - если он был изначально установлен более продолжительный, чем

---

<sup>35</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 04.07.2017 г. № 33-25680/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

предусмотренный ТК РФ, то и компенсировать работнику средний заработок следует исходя из оставшегося срока.

Так, в одном деле суд обращает внимание на то, что если до окончания срока предупреждения об увольнении остается более двух месяцев, то и компенсировать необходимо весь оставшийся период, невзирая на то что общий срок предупреждения значительно превысил установленные два месяца<sup>36</sup>.

В целях обеспечения занятости закон возлагает на работодателя обязанность трудоустроить работников при наличии возможности. «Наличие возможности» - в данном случае ключевое условие. Как правило, предложение вакансий производится одновременно с уведомлением работника о предстоящем увольнении.

Работодатель должен предлагать вакансии в письменной форме.

На практике возникают следующие спорные вопросы, связанные с предложением вакансий:

- вакансии, занятые другими работниками в порядке совместительства, работодатели предлагать не обязаны;

- если должности, которые имеются в штатном расписании, заняты работниками, находящимися в длительных отпусках (по беременности и родам, по уходу за ребенком, учебные отпуска и т.п.) либо длительно нетрудоспособными, то такие должности не считаются вакантными и предлагать их работодатель не обязан<sup>37</sup>;

- если в период предупреждения об увольнении, после предложения вакансий работникам у работодателя образовалась свободная вакансия (в случае изменения штатного расписания, увольнения другого работника), ее также необходимо предложить работнику;

---

<sup>36</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2018 г. № 33-2730/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>37</sup> Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 19.10.2017 г. № 33-139/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

- преимущественного права по предложению вакансий высвобождаемым работникам законом не предусматривается. Поэтому работодатели часто первыми предлагают перевод тем работникам, которых они действительно хотят оставить в штате, а менее желательным работникам вакансии предлагают чуть позднее. Нарушения в этом нет, если работодатель не злоупотребляет своим правом, что подтверждает и судебная практика<sup>38</sup>.

- Предложение вакансий целесообразно производить не менее чем дважды. Закон не содержит подобного требования, но практика показывает, что на момент увольнения работника у работодателя могут образоваться вакантные должности, которые не предлагались работнику ранее ввиду того, что они были либо заняты, либо их не было в штате. Во избежание подобных упущений, а равно для подтверждения добросовестности работодателя применяется повторное предложение вакансий накануне приказа об увольнении работника.

Следует обратить внимание на то, что неопределенность при предложении работникам вакансий последние годы породила множество профессиональных мифов у работодателей, один из которых заключается в том, что проще предложить все имеющиеся в организации вакансии.

С подобным подходом нельзя согласиться по целому ряду соображений.

Во-первых, предложение работнику вакансий, не соответствующих квалификации, в ряде случаев является прямым нарушением действующего трудового законодательства (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ) и в случае состоявшегося внутреннего перевода работника на подобную вакансию может повлечь привлечение работодателя к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Во-вторых, работодатель, который предлагает работнику вакансии, не соответствующие квалификации, в дальнейшем уже не сможет отказать работнику в переводе, так как самим фактом предложения вакансии работодатель признает соответствие работника предлагаемой работе, что прямо

---

<sup>38</sup> Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 27.07.2016 г. № 33-5377/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

следует из требования ТК РФ предлагать исключительно вакансии, соответствующие квалификации<sup>39</sup>.

Как отметил Конституционный Суд РФ, работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, вправе расторгать трудовые договоры с работниками по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, соблюдая при этом установленный порядок увольнения<sup>40</sup>.

В частности, если в организации имеется профсоюз (представительный орган работников), работодатель, принявший решение о сокращении численности или штата работников, обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения этого выборного органа (ч. ч. 1 и 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ). Данная публичная обязанность установлена в целях обеспечения контроля действий работодателя и защиты интересов увольняемых работников, т.е. создания для них дополнительных гарантий. Ее несоблюдение может повлечь за собой восстановление уволенного работника на прежней работе рассматривающим трудовой спор судом общей юрисдикции (п. 24 Постановления № 2).

Между тем ч. 1 ст. 82 ТК РФ, как она сформулирована федеральным законодателем, допускает различную интерпретацию даты «начала проведения соответствующих мероприятий», т.е. даты, от которой следует исчислять предусмотренный в ней срок, что позволяет правоприменителю рассматривать

---

<sup>39</sup> Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – С. 102.

<sup>40</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 г. № 201-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации» // ВКС РФ. – 2008. - № 4.

ее как обязывающую работодателя уведомить выборный профсоюзный орган либо не менее чем за два месяца до издания распорядительного акта о сокращении численности или штата работников и начала предупреждения работников о предстоящем увольнении по указанному основанию в соответствии со ст. 180 ТК РФ (фактически - не менее чем за четыре месяца до начала непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров), либо не менее чем за два месяца до начала увольнения работников, т.е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении (фактически - не менее чем за два месяца до увольнения работников).

Назначение ч. 1 ст. 82 ТК РФ состоит в том, чтобы предоставить профсоюзной организации время, необходимое для надлежащей реализации имеющихся у нее правомочий по защите социально-трудовых прав и интересов работников при расторжении с ними трудовых договоров. Вместе с тем - с учетом вытекающих из Конституции РФ требований справедливого согласования прав и интересов работников с правами и интересами работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства - она не предполагает несоразмерное ограничение таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в том числе путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений в целях осуществления эффективной экономической деятельности.

Отсюда следует, что, если в организации действует первичная профсоюзная организация, на работодателя возлагается публичная обязанность сообщить ее выборному органу в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее чем за два месяца до начала увольнения работников. Иное истолкование положения ч. 1 ст. 82 ТК РФ приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что, в свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений. Такой срок

следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников<sup>41</sup>.

Профсоюзная организация (при ее наличии) уведомляется в письменной форме. Мотивированное мнение об увольнении работников запрашивается в порядке, определенном ст. 373 ТК РФ.

Согласно указанной статье при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ 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.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным

---

<sup>41</sup>Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Указ. соч. – С. 18.

выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула<sup>42</sup>.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Следует также обратить внимание на то, что в силу ч. 4 ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Например, судом был сделан вывод о том, что то обстоятельство, что на территории Ростовской области продолжается производственная деятельность АО «Оборонэнерго», не свидетельствует о том, что деятельность филиала «Южный» не прекращена, поскольку из материалов дела следует, что функции по управлению сетями, расположенными на территории Ростовской области переданы в филиал «Северо-Кавказский», который расположен в г. Пятигорске. Сами электрические сети, расположенные на территории Ростовской области и других областей, являются собственностью АО «Оборонэнерго», вся хозяйственная деятельность филиала велась от имени АО «Оборонэнерго» в пределах полномочий предоставленных Положением о филиале «Южный».

---

<sup>42</sup>Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Указ. соч. – С. 22.

При таких обстоятельствах, продолжение деятельности других обособленных подразделений общества и передача имущества в подчинение филиалу «Северо-Кавказский», не свидетельствует о наличии структурных изменений штатного расписания или численности работников, присущего для сокращения штатов и не свидетельствует о незаконности увольнения истца по изложенным ранее основаниям<sup>43</sup>.

### **1.3. Гарантии и компенсации при увольнении работника по обстоятельствам производственного характера**

Действующим законодательством Российской Федерации закреплен ряд гарантий и компенсаций работников, связанных с расторжением трудового договора. К ним относятся: выплата работникам выходного пособия; компенсации и произведение иных выплат в отдельных случаях прекращения трудовых договоров; преимущественное право работника на оставление на работе при сокращении численности или штата работников; специальные гарантии и компенсации работникам при ликвидации либо сокращении численности или штата работников организации; гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора из-за смены собственника имущества организации.

ТК РФ указаны случаи, когда работнику предоставляются гарантии и компенсации. К примеру, в ТК РФ имеется целый ряд норм, определяющих гарантии работников в процессе расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Однако следует отметить, что в ТК РФ имеются некоторые несоответствия. Так, в статье 181 ТК РФ необоснованно смешиваются понятия «гарантия» и «компенсация». В частности, в статье сказано, что

---

<sup>43</sup> Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.01.2019 г. по делу № 33-461/2019 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).



руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации «новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию...». Как можно заметить, в статье, по сути, регулируются вопросы компенсации. Поэтому необходимо внести в статью соответствующие изменения.

В соответствии с действующим законодательством работник имеет право на следующий ряд гарантий: получение среднего заработка на период после увольнения, а также выплаты по истечению третьего месяца с момента увольнения, в случае своевременного извещения центра занятости населения; непрерывность трудового стажа; гарантия, дающая права на дальнейшее трудоустройство, а также сохранения и получения среднего заработка. В день увольнения работодатель обязан произвести с работником расчет и выплатить ему все причитающиеся суммы<sup>44</sup>.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности штата 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, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие выплачивается работнику в день прекращения трудового договора. Для того чтобы работник получил сохраненный за ним средний заработок, он должен представить работодателю соответствующее заявление и трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве.

---

<sup>44</sup> Наумов В.М. Условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора на современном этапе // Противоречия и тенденции развития современного Российского общества: сб. науч. ст. всерос. науч.-практ. конф. - 2016. - С. 139.

Поскольку средний заработок сохраняется за работником на срок не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия), то работодатель обязан выплатить его по окончании второго месяца с момента прекращения трудового договора.

Конституционный Суд РФ признал ч. 1 ст. 178 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой ее положение ущемляет права работников, уволенных по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Те из них, кто приобрел право на сохраняемый в период трудоустройства средний заработок после завершения ликвидации организации-работодателя, лишены возможности получить данную выплату. В связи с этим в действующее правовое регулирование будут внесены изменения, ликвидирующие это несоответствие. До принятия поправок работодатель должен обеспечить предоставление таким работникам гарантии, предусмотренной ч. 1 ст. 178 ТК РФ, одним из способов по своему выбору. Следует либо увеличить размер выходного пособия в порядке, предусмотренном ч. 4 ст. 178 ТК РФ, либо использовать гражданско-правовые механизмы, не противоречащие законодательству<sup>45</sup>.

На практике возникают вопросы по поводу преимущественного права работника на оставление в организации в случае сокращения численности или штата работников. Данная гарантия предусмотрена ст. 179 ТК РФ и предоставляется работодателем только при увольнении сотрудников в связи с сокращением численности или штата. А заключается она в том, что при принятии решения о том, кого конкретно из сотрудников следует сократить, «работодатель должен сравнить предполагаемых к увольнению сотрудников по производительности труда и квалификации. Тем, у кого данные показатели будут выше, и отдается предпочтение – они остаются на работе»<sup>46</sup>. Если производительность труда и квалификация у нескольких сотрудников одинаковы ст. 179 ТК РФ предусматривает категории работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе (ч. 2, 3). Однако в трудовом

---

<sup>45</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 г. № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой» // ВКС ОРФ. – 2019. - № 1.

<sup>46</sup> Шадрин Т.В. Гарантии при увольнении // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. - 2015. - № 10. - С. 25.

законодательстве отсутствует обязанность работодателя рассматривать вопрос о преимущественном праве оставления работника непосредственно в его присутствии, в связи с чем зачастую работник не понимает, чем руководствовался руководитель, принимая решение в рамках статьи 179 ТК РФ.

В связи с этим представляется необходимым работодателю уведомлять работника о дате и времени рассмотрения данного вопроса; предоставить возможность работнику присутствовать на таком обсуждении. Также требуется внесение изменений в ТК РФ об обязанности работодателя рассматривать данный вопрос в присутствии работника. Следует также сделать процедуру сокращения более прозрачной для работника, тогда у работодателя возникало бы меньше возможностей для нарушения его прав.

На основе изложенного можно сделать следующие выводы.

В трудовом законодательстве существует ряд пробелов и недочетов касательно предоставления гарантий и компенсаций работодателю при расторжении трудового договора. Для решения вышеперечисленных проблем необходимо совершенствование действующего законодательства и практики применения норм ТК РФ.

Так, в ТК РФ необходимо систематизировать общие и специальные гарантии и компенсации в связи с расторжением трудового договора, содержащиеся в разделе VII и в других разделах ТК РФ (в статьях 279, 349.3). В отношении предприятий – банкротов требуется ясность при решении вопроса о том, насколько правомерной является позиция работодателей, которые не выплачивают работникам компенсаций и выходных пособий, установленных трудовым договором, по причине того, что они носят произвольный, а не обязательный характер.

Следует внести изменения в ТК РФ об обязанности работодателя рассматривать вопрос о преимущественном праве оставления работника при сокращении численности и штата работников непосредственно в его присутствии; а также об определении конкретного момента, от которого нужно

вести отсчет двухмесячного срока при ликвидации организации для того, чтобы предупредить работников о грядущем увольнении.

Необходимо согласиться с Е.Э. Гянджумян, которая считает, что в ТК РФ следует закрепить норму, устанавливающую дополнительные гарантии увольняемому работнику, в частности, предоставление возможности увольняемому работнику свободного времени, срок которого не может быть менее десяти процентов от срока уведомления, для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы<sup>47</sup>.

Следует обратить внимание на то, что особенности гарантий при увольнении работников при сокращении штатов (численности), ликвидации индивидуального предпринимателя:

- работникам индивидуальных предпринимателей ТК РФ не предоставляет гарантий в виде заблаговременного предупреждения о сокращении, выходного пособия и сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства;

- работодатель вправе сообщить работнику о предстоящем увольнении в любой срок, если определенный срок не указан в трудовом договоре;

- работодатель обязан сообщить работнику о предстоящем увольнении в срок, который указан в трудовом договоре;

- работодатель вправе не выплачивать работнику выходное пособие в связи с сокращением численности (штата) или прекращением деятельности, если такое условие не предусмотрено трудовым договором;

- работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие, если это предусмотрено трудовым договором;

- размер выходного пособия определяется в трудовом договоре. Оно может быть как больше, так и меньше предусмотренного ч. 1 ст. 178 ТК РФ размера - одного среднего месячного заработка работника<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup> Гянджумян Е.Э. О некоторых проблемах правового регулирования гарантий и компенсаций работников, связанных с расторжением трудового договора // Марийский юридический вестник. – 2015. - № 2(13). - С. 102.

<sup>48</sup> Байдина О. Особенности трудовых отношений с индивидуальными предпринимателями // Трудовое право. - 2019. - № 3. - С. 86.

Установление размера выходного пособия меньше или больше размера среднего месячного заработка работника не является нарушением трудового законодательства.

Из приведенных нормативных положений следует, что ТК РФ установлено различное правовое регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, и работников, работающих у работодателей-организаций. При этом выплата работодателем работнику выходного пособия и сохранение за ним среднего заработка на период его трудоустройства в связи с увольнением по п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ гарантированы законом только в случае увольнения работника из организации.

Работникам, работающим у физических лиц, включая индивидуальных предпринимателей, указанная гарантия ТК РФ не предусмотрена<sup>49</sup>.

Выводы по первой главе выпускной квалификационной работы:

1. Основаниями расторжения трудового договора по обстоятельствам производственного характера являются: ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 1 ТК РФ); смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 2 ч. 1 ст. 1 ТК РФ).

2. Предложенное ТК РФ решение о расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, является неубедительным. В данном случае к таким работникам целесообразно применять п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, поскольку

---

<sup>49</sup>Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.09.2016 г. 74-КГ16-23 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

рабочие места не сокращаются и оснований для увольнения работников по этой причине не имеется.

3. В трудовом законодательстве существует ряд пробелов и недочетов касательно предоставления гарантий и компенсаций работодателю при расторжении трудового договора. Для решения проблем необходимо систематизировать общие и специальные гарантии и компенсации в связи с расторжением трудового договора, содержащиеся в разделе VII и в других разделах ТК РФ (в статьях 279, 349.3), а также установить дополнительные гарантии увольняемому работнику, посредством предоставления возможности увольняемому работнику свободного времени, срок которого не может быть менее десяти процентов от срока уведомления, для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

## **Глава 2. Практика расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с обстоятельствами производственного характера**

### **2.1. Проблемы расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя с отдельными категориями работников**

Одной из очень острых на сегодняшний день проблем, которая чаще всего становится предметом судебных споров, является увольнение беременной женщины.

За последние десять лет законодатель и Верховный Суд РФ последовательно и основательно развивали гарантии беременных от увольнения<sup>50</sup>. При этом судебная практика однозначно складывалась не в пользу работодателя, в целом запрещая увольнять беременную сотрудницу.

Вместе с тем увольнение беременной женщины в некоторых случаях возможно и разрешено трудовым законодательством. Правомерность этого подтверждают суды.

Следует рассмотреть наиболее сложные и часто встречающиеся ситуации, возникающие при увольнении беременных женщин.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При кажущейся простоте и ясности содержания указанной нормы на практике множество проблем связано как раз с расторжением трудового договора с беременной женщиной в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Так, складывается неоднозначная ситуация при решении вопроса

---

<sup>50</sup> См.: Конвенция № 183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (Заклучена в г. Женеве 15.06.2000) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.); Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // БВС РФ. – 2014. - № 4.

о том, что следует считать датой увольнения по указанному основанию: когда было принято решение о ликвидации юридического лица или момент внесения соответствующей записи об этом в ЕГРЮЛ.

И хотя в последнее время в большинстве своем преобладает мнение судей, что завершения процедуры ликвидации организации, подтверждаемой внесением в ЕГРЮЛ сведений о государственной регистрации организации в связи с ее ликвидацией, для увольнения работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не требуется, в практике судов подобные споры имеют место.

Так, Центральный районный суд г. Хабаровска решением от 15 ноября 2016 г. удовлетворил иски истницы, посчитав увольнение на основании ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации незаконным, поскольку на период увольнения она находилась на <\*> неделе беременности и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а сама организация ни на момент увольнения истницы, ни в период рассмотрения спора не была ликвидирована и запись о ликвидации юридического лица в ЕГРЮЛ не внесена.

Однако Хабаровский краевой суд в Апелляционном определении выводы суда первой инстанции признал ошибочными и указал, что завершения процедуры ликвидации организации, подтверждаемой внесением в ЕГРЮЛ сведений о государственной регистрации организации в связи с ее ликвидацией, для увольнения работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не требуется. Хабаровский краевой суд принял новое решение: в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе истнице отказать<sup>51</sup>.

Обращает на себя внимание и вопрос о том, правомерно ли увольнение беременной женщины в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если согласно решению арбитражного суда работодатель признан банкротом и в отношении его открыто конкурсное производство.

---

<sup>51</sup> Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 30.01.2017 г. по делу № 33-711/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).



В целом при ответе на него имеется следующая правовая позиция: «расторжение конкурсным управляющим организации трудовых договоров с работниками этой организации по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением требований, установленных ст. 178 (выходные пособия) и 180 ТК РФ (гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации), до вынесения арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства является правомерным, поскольку осуществляется конкурсным управляющим в рамках полномочий, предоставленных ему Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций». Вывод судов первой и апелляционной инстанции о незаконности расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с ликвидацией организации) со ссылкой на то, что арбитражным судом определение о завершении конкурсного производства в отношении (ответчика) ни на момент увольнения истца, ни в период рассмотрения данного спора не вынесено, что ликвидация организации не завершена и организация из единого государственного реестра юридических лиц не исключена, является ошибочным, основанным на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и разъяснений п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. « 2. Судебными инстанциями не принято во внимание, что незавершение конкурсного производства в отношении организации и отсутствие в едином государственном реестре юридических лиц сведений о ликвидации организации не препятствуют конкурсному управляющему увольнять работников кредитной организации по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с соблюдением требований ст. ст. 178 и 180 ТК РФ»<sup>52</sup>.

Судебная практика в целом подтверждает обозначенную выше позицию.

---

<sup>52</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) // БВС РФ. – 2017. - № 4.

Так, истица обратилась с иском о восстановлении ее на работе. В обоснование заявленных требований указала, что работала у ответчика по трудовому договору с 02.12.2013 в должности инженера ПТО, с 07.11.2014 находилась на больничном по беременности и родам, с 12.04.2015 - в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В июне 2016 г. ей стало известно о возбуждении арбитражным судом в отношении общества дела о банкротстве. 15.11.2016 конкурсный управляющий работодателя-банкрота уведомил ее о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. 16.01.2017 она уволена по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На момент увольнения она была беременной. Полагала, что увольнение является незаконным, поскольку до настоящего времени работодатель не ликвидирован, решение арбитражного суда о завершении конкурсного производства не принято, запись о ликвидации общества в ЕГРЮЛ не внесена. Апелляционным определением Свердловского областного суда от 11.08.2017 г. по делу № 33-13093/2017 в удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе<sup>53</sup>.

Аналогичные выводы содержатся в других судебных решениях<sup>54</sup>.

В практике судов встречался и иной подход, согласно которому основанием для увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является ликвидация организации в соответствии с решением арбитражного суда о завершении конкурсного производства в отношении организации-должника, признанной в установленном законом порядке банкротом, т.е. тогда, когда ее деятельность прекращается без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Признание в установленном порядке или объявление лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечет лишь начало процесса ликвидации. Следовательно, расторжение трудовых договоров с

---

<sup>53</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.08.2017 г. по делу № 33-13093/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>54</sup> См., например: Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.03.2017 г. № 33-2870/2017 по делу № 2-11284/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.); Апелляционное определение Суда Ненецкого автономного округа от 08.08.2017 г. по делу № 33-130/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

работниками по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на момент признания организации банкротом неправомерно<sup>55</sup>.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о наличии достаточного количества оснований, позволяющих при соблюдении установленного законом порядка уволить беременную женщину, несмотря на значительные правовые преимущества, установленные законодателем для данной категории работников.

Следующей проблемой, возникающей на практике в связи с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации является та, что в настоящее время законодателем четко не установлен момент, когда следует расторгать трудовые отношения с генеральным директором при ликвидации юридического лица. Вопрос определения момента, с которого прекращаются трудовые отношения с генеральным директором, влечет наступление определенных правовых последствий. Сохранившиеся трудовые отношения с генеральным директором, после того как в Единый государственный реестр юридических лиц внесена запись о ликвидации юридического лица, влекут за собой проблемы и наложение штрафов за нарушение трудового законодательства.

В Уставе каждого создаваемого общества должны быть четко определены и обозначены полномочия всех его членов, в том числе и в случае его закрытия, основываясь на нормах трудового законодательства, действующего Гражданского кодекса РФ, Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»<sup>56</sup>.

Полномочия генерального директора в силу закона прекращаются с момента назначения ликвидатора. С этого момента директор перестает осуществлять свою трудовую функцию, но фактического расторжения

---

<sup>55</sup> См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2015 г. по делу № 33-1704[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.); Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2016 г. по делу № 33-956/2016[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>56</sup> Федеральный закон от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. – 1998. - № 7. – Ст. 785.

трудовых отношений между ним и юридическим лицом не происходит, они сохраняются.

В случае принятия решения общим собранием учредителей о реорганизации компании путем ее закрытия и передачи в собственность другому «хозяину» вопрос о решении трудовых отношений с директором принимается также на собрании. Резолюция о прекращении трудовых отношений с директором заносится в протокол собрания. Именно дата, обозначенная в протоколе, и будет датой увольнения директора<sup>57</sup>.

Если решение об увольнении директора учредителями организации было принято до начала закрытия предприятия, прекратить с ним трудовые отношения можно как по его желанию, если будет написано заявление, либо по достигнутой договоренности с работодателями на основании ст. 180, 278, 280 ТК РФ.

Свои полномочия согласно ст. 62 ГК РФ директор передает председателю созданной ликвидационной комиссии.

В том случае, если организация признана банкротом решением суда, все полномочия и права директор передает арбитражному управляющему.

Поскольку в рассматриваемой ситуации происходит ликвидация общества, трудовой договор с директором общества может быть прекращен на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2. Кроме того, трудовой договор с директором в период нахождения общества в процессе ликвидации может быть расторгнут и по иным основаниям, предусмотренным ТК РФ (в частности, по инициативе работника, по соглашению сторон, по инициативе работодателя), с соблюдением специальных правил, установленных законодательством (см., например, ст. 180, 278, 280 ТК РФ).

Такое расторжение возможно в любое время после принятия решения о ликвидации общества с ограниченной ответственностью и назначении

---

<sup>57</sup>Пластинина Н. Специфические основания увольнения руководителя организации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2012. - № 12. - С. 23.

ликвидатора до внесения в ЕГРЮЛ записи о ликвидации общества. Момент принятия решения о расторжении трудового договора зависит исключительно от воли стороны трудового договора, которая выступает инициатором его расторжения, или от согласованной воли сторон, если расторжение трудового договора происходит по их соглашению<sup>58</sup>. При этом должны быть соблюдены общие требования ТК РФ к порядку расторжения трудового договора по соответствующим основаниям.

В частности, если трудовой договор расторгается на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, должны быть соблюдены правила ст. 180 ТК РФ, которая возлагает на работодателя обязанность предупредить работников персонально и под личную подпись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации не менее чем за два месяца до увольнения. За два месяца до начала процедуры закрытия организации в таком случае лицо, исполняющее обязанности директора фирмы, должно быть письменно под роспись лично уведомлено о принятом решении.

При рассмотрении дела о банкротстве в арбитражном суде за месяц до того, как с ним будут расторгнуты трудовые отношения, директор должен быть также письменно извещен. С письменного согласия работника трудовой договор может быть расторгнут и до истечения данного срока.

Генеральный директор общества с ограниченной ответственностью также не является исключением и должен получить все причитающиеся ему денежные выплаты и компенсации, причем согласно трудовому законодательству - в последний день своей работы.

Статьями 181 и 279 ТК РФ руководителю предприятия в том случае, если увольнение происходит не по его вине, т.е. не за дисциплинарные или должностные нарушения, гарантированно должно быть выплачено выходное пособие в размере трехмесячного среднего заработка.

---

<sup>58</sup> Сапожников А.Ю., Журавская О.А., Калабухова А.Н. Увольнение работника в связи с ликвидацией юридического лица // Трудовое право в России и за рубежом. - 2017. - № 1. - С. 32.

Кроме того, законодатель предусматривает возможность, что сумма, подлежащая выплате, в случае прерывания контракта раньше срока его окончания может быть значительно выше, если это оговорено в самом договоре<sup>59</sup>.

Что касается компенсации по ст. 279 ТК РФ, как подчеркнул Конституционный Суд РФ в п. 4.2 Постановления от 15.03.2005 г. № 3-П<sup>60</sup>, она представляет правовую гарантию защиты руководителя от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, защиты от возможной дискриминации и произвола. Компенсация определяется с учетом времени, оставшегося до истечения срока действия трудового договора, сумм, которые руководитель мог бы получить, продолжая работать в организации, а также дополнительных расходов, которые он может понести в результате досрочного прекращения договора, и пр. Максимальный предел выплаты законодательно не установлен, конкретный размер может быть закреплен в трудовом договоре. Исходя из юридической природы этой гарантии отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и ее размере не освобождает работодателя от обязанности выплатить минимальный размер компенсации, предусмотренный в законе. Эту позицию в 2008 г. также подчеркнул Верховный Суд РФ<sup>61</sup>.

Поскольку гл. 43 ТК РФ, определяющей особенности регулирования труда руководителя организации, иное не предусмотрено, положения ст. 180 ТК РФ распространяются и на порядок прекращения трудовых отношений между обществом и его директором. Также обратим внимание, что ликвидатор обладает полномочиями по управлению делами общества в период его ликвидации и принятию решений, связанных с ликвидацией общества (ст. 63

---

<sup>59</sup> Кузнецова В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2013. - № 6. - С. 40.

<sup>60</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // ВКС РФ. – 2005. - № 3.

<sup>61</sup> Определение Верховного Суда РФ от 25.01.2008 г. № 5-В07-170 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

ГК РФ). При этом в трудовых отношениях с директором права и обязанности работодателя от имени общества, в том числе и в период после принятия решения о его ликвидации, осуществляет общее собрание участников общества (пп. 4 п. 2 ст. 33, п. 1 ст. 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью», ч. 6 ст. 20 ТК РФ). Поэтому в тех случаях, когда для увольнения руководителя необходимо волеизъявление работодателя (например, при расторжении трудового договора с директором по соглашению сторон), соответствующее решение должно быть зафиксировано в протоколе общего собрания участников общества (или решении единственного участника, если в обществе имеется один участник).

В случае увольнения директора после принятия решения о ликвидации общества и назначения ликвидатора издание приказа об увольнении и внесение записи в трудовую книжку производятся ликвидатором.

Однако необходимо учитывать следующие особенности, а именно то, что Пленум Верховного Суда РФ, разъясняя судам применение ТК РФ, указал на следующее: «Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2

статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске».

Таким образом, в действующем законодательстве содержится исключение, позволяющее прекращать трудовые отношения с генеральным директором в случае ликвидации юридического лица и в период нахождения генерального директора на больничном, в отпуске по уходу за ребенком<sup>62</sup>.

В настоящее время в условиях модернизации экономики вопросы регулирования труда руководителя организации являются весьма актуальными. Специфика и сложность правового положения руководителя обусловлена широким спектром полномочий, функций, обязанностей, которые возлагаются на него, а также проблемами соотношения норм трудового и корпоративного права, их применения в практических ситуациях, с которыми может столкнуться любая современная российская организация.

Говоря о локальных нормативных актах, закон допускает урегулирование данного вопроса на локальном уровне. Так, в трудовой договор (служебный контракт) с руководителем организации целесообразно включать правила, устанавливающие юридическую обязанность руководителя в случае расторжения трудового договора (служебного контракта) обеспечить передачу документов бухгалтерского учета соответствующему лицу в установленном порядке. Допустимо также предусмотреть меры юридической ответственности (дисциплинарной, материальной) за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем указанной обязанности<sup>63</sup>. Таким образом, локальные акты не могут в полной мере решить эту проблему, но могут помочь и в значительной степени упростить процесс увольнения генерального директора при ликвидации общества с ограниченной ответственностью.

---

<sup>62</sup>Дербина А.В., Калинина И.И., Парахина И.А. Актуальные проблемы правотворческого процесса по вопросам о порядке прекращения трудовых отношений генерального директора при ликвидации юридического лица // Ленинградский юридический журнал. - 2018. - № 2. - С. 190.

<sup>63</sup> Тихомиров М.Ю. Комментарий к Федеральному закону «О бухгалтерском учете» в новой редакции (постатейный). - М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2014. - С. 148.



## **2.2. Споры о расторжении трудовых договоров в случае сокращения численности или штата работников**

Первым и наиболее актуальным вопросом, возникающим при рассмотрении дел об оспаривании увольнений в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, является вопрос о проверке законности самого сокращения. Вместе с тем проверку законности сокращения численности или штата работников не следует отождествлять с проверкой законности принятия работодателем такого решения.

Расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается судами правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место. Конституционный Суд РФ неоднократно отмечал, что работодатель вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения в целях осуществления экономической деятельности и рационального управления имуществом<sup>64</sup>. Данная правовая позиция относится и к принятию работодателями решений о сокращении численности или штата работников.

В связи с этим суды при рассмотрении трудовых споров данной категории исходят из соблюдения конституционного принципа свободы экономической деятельности, в силу которого работодатель не может быть ограничен в выборе тактики осуществления своей экономической деятельности и определения численности работников. Так, оставляя без изменения решение суда первой инстанции об отказе в удовлетворении иска Г. о восстановлении на работе, Волгоградский областной суд указал, что такой способ защиты нарушенного права, как оспаривание действий работодателя по принятию решения о расторжении трудовых отношений, не предусмотрен действующим трудовым законодательством, поскольку издание приказа о сокращении

---

<sup>64</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 24.09.2012 г. № 1690-О [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

численности штата является исключительным правом работодателя, при этом суд не вправе входить в обсуждение вопроса о целесообразности принятия такого решения, поскольку закон не возлагает на работодателя обязанность по обоснованию необходимости сокращения<sup>65</sup>.

Вместе с тем при рассмотрении трудовых споров этой категории суду необходимо проверить и установить, что уменьшение числа работников в действительности имело место, т.е. то, что сокращение численности или штата работников фактически состоялось. Это необходимо для исключения злоупотребления правом со стороны работодателя, использующего сокращение штата работников для увольнения конкретного лица. Данная правовая позиция нашла отражение в практике Конституционного Суда РФ<sup>66</sup>.

Проверка подлинности уменьшения числа работников осуществляется судами посредством исследования изменений в штатном расписании организации. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Приморского краевого суда при проверке довода апелляционной жалобы Н. о том, что реального сокращения ее должности не было, а фактически выполняемые ранее ею должностные обязанности были отнесены на вновь введенную должность инженера (входной и выходной контроль) сектора технического контроля, в Апелляционном определении по делу № 33-7144/2017 указала, что факт проводимых у ответчика организационно-штатных мероприятий, по результатам которых была сокращена занимаемая истцом должность, подтвержден имеющимися в деле доказательствами, в том числе штатными расписаниями по состоянию на 19 мая 2016 года. Из должностных инструкций исключенной из штата должности инженера I категории (входной и выходной контроль) технического сектора и вновь введенной должности инженера I категории (входной и выходной контроль) сектора технического контроля

---

<sup>65</sup> Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 05.12.2014 г. по делу № 33-12820/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>66</sup> Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17.12.2008 г. № 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // ВКС РФ. - 2009. - № 3.

следует, что у вновь созданного должностного лица расширился круг функциональных обязанностей, увеличился объем работы, изменились критерии и требования к кандидатам на замещение данной должности, изменился порядок назначения на должность, в связи с чем нельзя сделать вывод об отнесении должностных обязанностей Н. к вновь введенной работодателем должности<sup>67</sup>.

В другой ситуации, напротив, отменяя решение суда первой инстанции об отказе в удовлетворении иска Х. о восстановлении на работе, Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда на основании оценки представленных работодателем штатных расписаний установила, что на момент увольнения Х. его должность сокращена не была, в связи с чем оснований для увольнения истца по пункту 2 части 1 ст. 81 ТК РФ у ответчика не имелось, следовательно, увольнение истца нельзя признать законным<sup>68</sup>.

Изменения штатного расписания не должны носить произвольный характер, основания, послужившие поводом к изменению штатного расписания в сторону сокращения численности штата сотрудников, должны быть указаны в соответствующем приказе работодателя.

Признавая увольнение К. незаконным и восстанавливая его на работе в прежней должности, Центральный районный суд г. Хабаровска исходил из того, что доказательств в подтверждение обоснованности состоявшегося сокращения ответчиком не представлено. Проверяя по доводам жалобы работодателя вышеуказанное судебное решение и оставляя его без изменения, суд апелляционной инстанции отметил, что из содержания приказа о внесении изменений в штатное расписание ООО «Амурская ЛК» следует, что в нем отсутствуют указания на основания, послужившие поводом к изменению штатного расписания в сторону сокращения численности штата<sup>69</sup>.

---

<sup>67</sup> Апелляционное определение Приморского краевого суда от 18.07.2017 г. № 33-7144/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>68</sup> Апелляционное определение Московского областного суда от 24.08.2015 г. по делу № 33-17512/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>69</sup> Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 26.09.2014 г. по делу № 33-5342/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

Следует отметить, что действующее законодательство не содержит запрета предупредить работника о предстоящем увольнении в период его пребывания в отпуске или в период временной нетрудоспособности, однако работник не может быть уволен по данному основанию в это время. Если срок предупреждения об увольнении истекает в период нахождения работника в отпуске или в период временной нетрудоспособности, то правомерным признается увольнение работника в день, следующий за последним днем болезни или отпуска работника.

В правоприменительной практике нередки примеры установления судами факта злоупотребления правом работниками при реализации положений части 6 ст. 81 ТК РФ, не допускающей увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

Признавая правомерным увольнение Б. с занимаемой должности по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и оставляя без изменения решение суда первой инстанции, Московский городской суд указал, что со стороны истца имело место злоупотребление правом, поскольку от него в день увольнения не поступало ни письменных, ни устных возражений об увольнении 8 сентября 2016 г. в связи с тем, что им был оформлен листок временной нетрудоспособности с 6 сентября 2016 года. О своей болезни он работодателя в установленном порядке не уведомил, в день увольнения находился на рабочем месте, что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований<sup>70</sup>.

Существуют и иные случаи. Так, доводы ответчика о том, что со стороны И. имело место злоупотребление правом, выразившееся в сокрытии им от ответчика данных о временной нетрудоспособности, Судебной коллегией по гражданским делам суда Ненецкого автономного округа признаны

---

<sup>70</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 06.02.2018 г. № 33-4575/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

несостоятельными, поскольку непредставление И. работодателю в день увольнения листка нетрудоспособности нельзя расценивать как злоупотребление правом, так как листок нетрудоспособности может быть выдан как в день обращения, так и в день закрытия листка нетрудоспособности<sup>71</sup>.

Интересы работников на конкретном предприятии представляет первичная профсоюзная организация (ч. 3 ст. 37 ТК РФ). При ее наличии работодатель после принятия решения о сокращении численности или штата работников обязан сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения организационно-штатных мероприятий. Если же организационно-штатные мероприятия могут привести к массовому сокращению работников, то срок такого уведомления составляет три месяца. При этом само решение о возможном сокращении численности или штата работников принимается работодателем самостоятельно, без учета мнения профсоюзного органа.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, являющихся членами профсоюза, имеет свои особенности: увольнение указанных работников производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, порядок учета которого определен в ст. 373 ТК РФ. При этом исходя из содержания части 2 ст. 373 ТК РФ увольнение по названным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> Апелляционное определение суда Ненецкого автономного округа от 19.05.2015 г. по делу № 33-101/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>72</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. - 2004. - № 6.

В этом отношении показательное дело, рассмотренное Судебной коллегией по гражданским делам Московского городского суда по иску Т. к Федеральному государственному образовательному учреждению высшего и послевузовского профессионального образования «Российская академия театрального искусства – ГИТИС» в 2011 году. Признавая обоснованным решение суда о восстановлении Т. на работе, суд кассационной инстанции указал, что истец является членом профсоюза, однако мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации относительно его увольнения ответчиком, как это прописано в ст. 373 ТК РФ, получено не было. Суд дал оценку наличию подписи председателя первичной профсоюзной организации ГИТИСа Р. на проекте приказа об увольнении истца с надписью «Согласовано», правильно указав, что данная резолюция не является мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации<sup>73</sup>.

В другом судебном акте истцом оспаривался порядок учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. Так, при оспаривании увольнения по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, Р. ссылался на нарушение работодателем процедуры учета мнения профсоюзной организации при увольнении, а именно указывал, что работодатель после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета об отказе в даче увольнения не провел в течение трех дней дополнительные консультации. Признавая обоснованным вывод суда первой инстанции о том, что в отношении Р. работодателем был соблюден порядок увольнения, суд апелляционной инстанции со ссылкой на положения части 3 ст. 373 ТК РФ, в соответствии с которой в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации,

---

<sup>73</sup>Определение Московского городского суда от 14.01.2011 г. по делу № 33-298 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

результаты которых оформляются протоколом, заключил, что действующий ТК РФ прямо возлагает обязанность по инициированию таких консультаций не на работодателя, а на профсоюзный орган. По настоящему делу установлено, что с инициативой о проведении дополнительных консультаций с работодателем в соответствии с частью 3 ст. 373 ТК РФ выборный орган первичной профсоюзной организации не выступал<sup>74</sup>.

При рассмотрении данной категории трудовых споров суды проверяют соблюдение работодателем обязанности предпринимать определенные меры по трудоустройству работников, предупрежденных об увольнении по указанному основанию. В частности, работодатель обязан предлагать работнику имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, включая работу по нижестоящей должности или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья. При этом следует учитывать, что предложение вакантной должности не должно носить единичный характер. Возникновение вакансии, которая может быть занята высвобождаемым работником, в период проведения процедуры сокращения возлагает на работодателя обязанность по ее предложению.

Само понятие «вакантная должность» в действующем законодательстве не закреплено. Анализ правоприменительной практики показывает, что суды исходят из следующего его определения: вакантная должность - предусмотренная штатным расписанием организации должность (работа), которая свободна, т.е. не замещена (не занята) каким-либо конкретным работником, состоящим с организацией в трудовом правоотношении. Формулируя это определение, суды ссылаются на системный анализ положений ст. ст. 81, 256 ТК РФ.

Аналогичного толкования придерживаются и большинство авторов юридической литературы. Как справедливо отмечают М.А. Бочарникова, З.Д.

---

<sup>74</sup>Определение Приморского краевого суда от 01.03.2016 г. по делу № 33-1760/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

Виноградова и А.К. Гаврилина, при определении понятия «вакантная должность» следует исходить из предложенных словарями толкований термина «вакансия», под которой понимается свободная, незамещенная должность<sup>75</sup>.

В соответствии с этим толкованием в судебной практике однозначно трактуется, что должность, закрепленная за временно отсутствующим работником, не относится к категории вакантных, поскольку за таким работником сохраняется место работы<sup>76</sup>.

Вместе с тем неясной остается возможность отнесения к категории вакантных должностей, закрепленных за внешними совместителями.

Интересную точку зрения по данному вопросу высказала Е.В. Карсетская. Так, она указывает: «...у работодателя есть право предложить высвобождаемым работникам должности, занятые внешними совместителями, при условии, что для высвобождаемых работников эта работа станет основной. Дело в том, что ст. 288 ТК РФ содержит дополнительное условие для прекращения трудового договора, заключенного с совместителем на неопределенный срок. Таким условием является прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной»<sup>77</sup>. Вместе с тем автор справедливо отмечает, что предложение должности, занятой внешним совместителем, является правом, а не обязанностью работодателя.

Данной правовой позиции придерживаются и суды общей юрисдикции при проверке доводов о неисполнении работодателем обязанности по предложению работнику вакантной должности, занятой внешним совместителем.

Мотивируя вывод о том, что у работодателя отсутствовала обязанность по предложению К. должностей работников, работающих по внешнему совместительству, Судебная коллегия по гражданским делам Красноярского

---

<sup>75</sup>Бочарникова М.А., Виноградова З.Д., Гаврилина А.К. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - М., 2014. - С. 132.

<sup>76</sup>Апелляционные определения Красноярского краевого суда от 12.03.2018 г. по делу № 33-3371/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>77</sup>Карсетская Е.В. Сокращение штата или численности работников: процедура, оформление, выходные пособия. - М., 2016. - С. 116.



краевого суда указала, что эти должности вакантными не являлись, а действующее трудовое законодательство, охраняя трудовые права всех работников, включая совместителей, не предусматривает возможность увольнения такого работника в том случае, если другой высвобождаемый работник выразил желание занять должность, занимаемую совместителем<sup>78</sup>.

При проверке соблюдения работодателем обязанности по предложению работнику вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, включая работу по нижестоящей должности или нижеоплачиваемую работу, судам надлежит учитывать, что работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него в данной местности вакансии, отвечающие вышеперечисленным требованиям, вне зависимости от того, в каком структурном подразделении работодателя открыта вакансия. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Наиболее часто встречаемыми основаниями исковых заявлений о восстановлении на работе в связи с увольнением по пункту 2 части 1 ст. 81 ТК РФ является несоблюдение работодателем предусмотренной ст. 179 ТК РФ гарантии преимущественного права на оставление на работе.

По смыслу ст. 179 ТК РФ, 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 категориям работников, перечисленных в этой же статье.

Сложность проверки указанных доводов связана с тем, что значимость понятий «производительность труда» и «квалификация» в названной правовой норме является одинаковой, что обязывает работодателя при определении преимущественного права работника на оставление на работе принимать во внимание совокупность данных показателей, а не каждый из них в отдельности.

---

<sup>78</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 28.02.2018 г. по делу № 33-2813/2018 // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

Понятие «квалификация» определено в ст. 195.1 ТК РФ как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. В связи с этим при оценке квалификации того или иного работника суды исходят из того, что квалификация доказывается документами об образовании, о повышении квалификации, профессиональной переподготовке. О более высокой квалификации свидетельствует наличие у работника начального, среднего, высшего профессионального образования, получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т.д.

Приморский краевой суд, отменяя решение суда первой инстанции об отказе в удовлетворении иска Б. о восстановлении на работе, пришел к выводу, что работодателем было нарушено преимущественное право Б. на оставление на работе. Так, Судебной коллегией установлено, что на момент заключения трудового договора с Б. в штатном расписании ОАО «ВМТП» отсутствовало указание на класс квалификации в наименовании должности истца, что не оспаривалось работодателем. С 1 января 2013 года Б. производилась доплата за третий класс квалификации. С 1 января 2014 года в ОАО «ВМТП» утверждено новое штатное расписание, в котором должности механизаторов (докеров-механизаторов) были поименованы с указанием классов, но на такую должность истец не переводился, продолжая получать доплату за третий класс квалификации. Сравнение его квалификации с квалификацией других докеров-механизаторов того же класса недопустимо при наличии работников, имеющих более низкую квалификацию, о чем верно указано в апелляционном представлении прокурора. Поскольку истец как специалист третьего класса имеет преимущество перед докерами-механизаторами четвертого класса, его увольнение нельзя признать законным и обоснованным<sup>79</sup>.

Сложность в правоприменительной практике при проверке соблюдения работодателем преимущественного права на оставление на работе вызывает

---

<sup>79</sup>Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 17.05.2016 г. по делу № 33-4635/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

отсутствие в действующем законодательстве четких критериев определения производительности труда.

В юридической литературе по большей части прослеживается единый подход к пониманию производительности труда. Большинство авторов под производительностью труда понимают меру (измеритель) эффективности труда, которая измеряется количеством продукции, выпущенной работником за какое-то время<sup>80</sup>. Аналогичного определения придерживался и советский экономист и статистик, академик С.Г. Струмилин, определяя производительность труда как количество продукта, создаваемого рабочим в единицу рабочего времени<sup>81</sup>.

Анализ судебной практики позволяет прийти к выводу, что суды исходят из общеизвестных критериев производительности труда, характеризующейся качеством выполняемой работы, объемом продукции, производимой в единицу времени, по сравнению с другими работниками и т.д. При этом какого-либо перечня документов, свидетельствующих о более высокой производительности труда, законодательство не закрепляет, что вызывает определенные сложности в доказывании данного юридического факта.

К числу доказательств более высокой производительности труда суды относят данные, свидетельствующие о высоком качестве выполняемой работы, о выполнении работником важных ответственных заданий либо большего объема работы по сравнению с работниками, занимающими аналогичные должности или выполняющими работу по той же профессии и одинаковой степени сложности. При отсутствии прямых доказательств более высокой производительности труда конкретного работника по сравнению с другим работником во внимание могут быть приняты и косвенные доказательства этого юридического факта, например данные о поощрении работника за высокие показатели в труде.

---

<sup>80</sup>Рачек С.В., Мирошник А.В. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 6. - С. 14.

<sup>81</sup>Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / Отв. ред. М.Я. Сонин. - М., 1982. - С. 92.

В Апелляционном определении Судебная коллегия Приморского краевого суда, ставя под сомнение вывод суда первой инстанции о праве работодателя самостоятельно определять критерии оценки производительности труда без учета общеизвестных критериев, указала, что оценка представленной информации о количестве принятых Б. заявлений от граждан не дает объективной и всесторонней оценки деловых качеств работников в целях выявления лиц, обладающих профессиональными качествами более высокого уровня. Количество принятых заявлений без учета образования, стажа, опыта работы, количества отработанных дней в сравниваемом периоде и без анализа и оценки иной работы, выполняемой сотрудником в соответствии с должностной инструкцией, не отражает качество работы, не может свидетельствовать о производительности труда<sup>82</sup>.

Признавая законным и обоснованным решение суда первой инстанции о восстановлении Т. на работе, суд апелляционной инстанции указал, что из представленных в материалах дела документов невозможно сделать однозначный вывод о том, по каким основаниям комиссия пришла к выводу, что высвобождению подлежит именно должность, занимаемая истцом, а не аналогичная должность, занимаемая другими работниками. Решение комиссии по сокращению должности истца надлежащим образом не мотивировано, из его содержания нельзя понять, какими критериями комиссия руководствовалась и какие обстоятельства учитывала при сокращении должности истца. При этом определить квалификацию работника можно как по наличию у него соответствующих документов об образовании, сертификатов, дипломов, так и по фактическому уровню знаний и опыта<sup>83</sup>.

Свердловский областной суд, признавая необоснованным вывод суда первой инстанции о соблюдении работодателем преимущественного права Л. на оставление на работе, в Апелляционном определении указал, что

---

<sup>82</sup> Апелляционное определение Приморского краевого суда от 11.07.2017 г. по делу № 33-6347/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>83</sup> Апелляционное определение Приморского краевого суда от 30.05.2017 г. по делу № 33-5280/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

сравнительный анализ производительности труда работников произведен по количеству отработанных часов и путевых листов. Однако такие критерии не являются показателем эффективности и квалификации труда работников, а лишь свидетельствуют о продолжительности осуществления ими своих функциональных обязанностей в определенный временной интервал. Содержание протокола не позволяет установить обстоятельства производства работодателем сравнительного анализа квалификации всех работников, а лишь указывает на одинаковый ее уровень у Л. и других работников<sup>84</sup>.

В другом судебном акте, проверяя доводы апелляционной жалобы о нарушении работодателем преимущественного права К. на оставление на работе, Судебная коллегия по гражданским делам Приморского краевого суда установила, что работодателем был рассмотрен вопрос о преимущественном праве на оставление истца на работе и было произведено сравнение профессиональных качеств механизаторов (докеров-механизаторов) комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах четвертого класса второго терминала. При этом ответчиком было произведено сравнение личных и деловых качеств работников, учтены их отношение к возложенным на них обязанностям, уровень знаний и профессиональной подготовки, наличие нареканий и поощрений, а также мнение руководителя структурного подразделения<sup>85</sup>.

Обобщая вышеизложенное, следует отметить, что расторжение трудовых договоров с работниками по исследуемому основанию (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является правомерным при наличии следующих условий:

- сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место;
- работник не имеет преимущественного права на оставление на работе (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

---

<sup>84</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28.03.2017 г. по делу № 33-4999/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>85</sup> Апелляционное определение Приморского краевого суда от 25.12.2015 г. по делу № 33-11716/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

- работник заранее, не менее чем за два месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата (ч. ч. 1, 2 ст. 180 ТК РФ);

- при рассмотрении вопроса об увольнении работника, являющегося членом профсоюза, участвовал выборный орган первичной профсоюзной организации;

- невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

### **2.3. Практика расторжения трудовых договоров в связи со сменой собственника имущества**

Несмотря на то, что нормы ТК РФ прямо устанавливают права и обязанности нового работодателя при любой смене собственника имущества (продажа, поглощение, слияние, реорганизация) относительно действующих трудовых договоров, а также закрытый перечень исключительных случаев, на практике встречается огромное количество споров относительно незаконного увольнения работников в этой ситуации. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся ситуации.

Статья 75 ТК РФ прямо предписывает не расторгать трудовые договоры с работниками только лишь в связи с появлением нового собственника: «Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации». Иными словами, все трудовые договоры, действующие на дату продажи предприятия, сохраняют силу. А все права и обязанности прежнего работодателя переходят к покупателю.

Есть и исключение из общего правила: новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Эта норма абсолютно понятна и обусловлена: замена ключевых фигур в управлении компанией бывает очень нужной и своевременной мерой и чаще всего основывается не на негативной практике либо проблемах со старой командой. Полагаем, что это эмоциональное желание нового собственника безусловно доверять ключевым игрокам, не теряя времени на выяснение, кто из них будет лоялен, а кто нет. Тем более что расторгнуть трудовой договор с вышеназванными работниками по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ новый собственник вправе лишь в первые три месяца от даты возникновения права на собственность<sup>86</sup>.

Именно поэтому трудовое законодательство указывает на отсутствие вины таких работников при их увольнении в связи со сменой собственника - это лишь замена работников из старой команды на новых, доверенных лиц, и такое увольнение вовсе не обязательно происходит при покупке предприятия. Однако и в этом случае существуют судебные споры. Довольно часто суды встают на сторону нового работодателя, указывая, что у него было право на увольнение этих работников, а нарушения могли быть лишь в процедуре самого увольнения.

Показательным в этом случае является Определение Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки <Ф.И.О.> на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>87</sup>. Гражданка оспаривала конституционность части первой статьи 75 и пункта 4 части первой статьи 81 ТК РФ, в соответствии с которыми при смене

---

<sup>86</sup> Николаенко Т. Споры работников при смене собственника имущества организации // Трудовое право. - 2017. - № 9. - С. 56.

<sup>87</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 27.05.2010 г. № 699-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бачаловой Марьям Умаровны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. По мнению заявительницы, данные законоположения ограничивают трудовые права граждан, занимающих должности главных бухгалтеров, и противоречат статьям 17, 19, 37 и 55 Конституции РФ.

Конституционный Суд РФ в своем Определении подчеркнул, что федеральный законодатель вправе устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся прекращения с ними трудовых отношений, если эти различия являются оправданными и обоснованными, соответствуют конституционно значимым целям.

Правовой статус главного бухгалтера (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности.

Введение для главных бухгалтеров дополнительного основания прекращения трудового договора основано на специфике их трудовой деятельности и должностных обязанностей и не может рассматриваться как устанавливающее необоснованную дифференциацию между различными категориями работников. В случае расторжения трудового договора с главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации ему выплачивается компенсация в размере не ниже трех средних месячных заработков (ст. 181 ТК РФ).

Что касается всех остальных работников предприятия, они продолжают работать в прежнем режиме, и новый собственник формально не вправе изменить какие-либо существенные условия труда работников, как то: должность, должностной оклад и проч., - кроме как на общих основаниях, предписанных трудовым законодательством.



Распространенной является ситуация, когда новый работодатель, ссылаясь на формальное исполнение закона, увольняет работника, отказавшегося согласиться на перевод на предложенную ему должность.

Однако работник вправе не соглашаться на перевод на иную, совершенно не подходящую ему должность. Так, Верховный Суд РФ в Определении от 03.09.2009 № 74-В09-4 указал, что «положения статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации носят гарантийный характер и направлены на обеспечение работнику возможности продолжать трудовую деятельность по должности (профессии, специальности), обусловленной трудовым договором, т.е. на сохранение трудовых отношений, что гарантирует стабильность правового положения работника в приведенных условиях»<sup>88</sup>.

В вышеназванном Определении установлено, что истица работала в должности <...> второй категории, однако при смене собственника имущества организации ей была предложена работа в качестве уборщика служебных помещений. Указанное обстоятельство свидетельствует о том, что предложение истице другой работы влекло изменение ее трудовых функций, обусловленных трудовым договором, однако суды первой и кассационной инстанции сочли правомерным предложение гражданке <Ф.И.О.> занять вакантную должность <...> вместо занимаемой ею ранее должности <...>, что противоречит требованиям норм ТК РФ. Определением Верховного Суда РФ истица была восстановлена на работе в прежней должности, приказ о ее увольнении признан незаконным.

Еще одна часто встречающаяся ситуация состоит в том, что работнику объявляют о сокращении его должности в связи со сменой собственника предприятия и его желанием изменить (реорганизовать) бизнес. Однако действительного сокращения должности не происходит несмотря на то, что работника увольняют по п. 2 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штатов.

---

<sup>88</sup>Определение Верховного Суда РФ от 03.09.2009 г. № 74-В09-4 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 22.08.2008 г. № 11-В08-16 подчеркивается, что, если в новом штатном расписании образованной в результате реорганизации организации должность работника сохранена, оснований для увольнения по сокращению штата не имеется. В этом случае изменяются условия трудового договора, о чем работник не позднее чем за два месяца должен быть извещен в письменной форме. Если он согласен с такими изменениями, трудовые отношения с ним продолжаются. Указанным Определением дело о сокращении истицы по п. 2 ст. 81 ТК РФ направлено на новое рассмотрение в связи с недоказанностью факта сокращения ее должности<sup>89</sup>.

Важно также отметить, что в силу ст. 81 ТК РФ реорганизация юридического лица, изменение его подведомственности (подчиненности) не являются основанием для увольнения работника по инициативе работодателя. В соответствии с ч. ч. 5 и 6 ст. 75 ТК РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Именно в связи с этим Определением Верховного Суда РФ от 30.05.2008 № 78-В08-5 было вынесено новое решение по иску о восстановлении на работе, признано незаконным увольнение работника С. по п. 1 ст. 81 ТК РФ, работник восстановлен на работе<sup>90</sup>.

В связи с увольнением работников по причине ликвидации либо реорганизации предприятия встречаются случаи подмены понятий, ошибочные выводы судов первой инстанции о причинах увольнения работников. Так, в Апелляционном определении Верховного суда Республики Башкортостан от 26.02.2015 по делу № 33-1878/2015 говорится, что в случае судебной проверки законности увольнения подлежит доказыванию не только наличие формального

---

<sup>89</sup>Определение Верховного Суда РФ от 22.08.2008 г. № 11-В08-16 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>90</sup>Определение Верховного Суда РФ от 30.05.2008 г. № 78-В08-5[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

основания для увольнения, а и факт, что ответчик - юридическое лицо в соответствии со ст. ст. 61, 62 ГК РФ ликвидируется, то есть на законных основаниях не только юридически, но и фактически прекращается без последующего возобновления его уставная деятельность без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Этим Определением требование истца удовлетворено, поскольку было установлено, что ликвидация предприятия осуществлена формально, с сохранением деятельности ликвидированного учреждения за другим учреждением<sup>91</sup>.

Подобные выводы содержатся и в Определении Приморского краевого суда от 21.09.2015 по делу № 33-8444. Судом установлено, что имела место реорганизация (в форме преобразования), а не ликвидация юридического лица, которая в силу ч. 5 ст. 75 ТК РФ не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ. Удовлетворяя иски, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о нарушении трудовых прав истца, которому вакантные места для трудоустройства не предлагались, от продолжения работы в реорганизованном филиале истец не отказывался. Решение первой инстанции о восстановлении истца на работе оставлено в силе<sup>92</sup>.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ). И в этом случае встречается большое количество дел, связанных с оспариванием процедуры сокращения работников, что не имеет смысла рассматривать в рамках этой статьи, поскольку большей частью касается соблюдения общей процедуры сокращения работников.

---

<sup>91</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 26.02.2015 г. по делу № 33-1878/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

<sup>92</sup> Определение Приморского краевого суда от 21.09.2015 г. по делу № 33-8444/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

Но, кроме всех упомянутых ситуаций, встречаются и такие, когда сами работники отказываются (по разным основаниям) продолжать работу при смене собственника компании. В этом случае трудовой договор расторгается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В судебной практике можно обнаружить достаточно большое количество исков таких работников, заявляющих после увольнения, что их права были нарушены.

Следует рассмотреть интересное решение по делу, когда судом первой инстанции правомерно были признаны необоснованными доводы ответчика об отказе истицы от продолжения работы в связи с реорганизацией организации. Судом установлено, что истица отказалась от заключения срочного трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации. Ей было предложено продолжить работу по срочному договору в связи с пенсионным возрастом. Истица отказалась подписывать срочный трудовой договор на условиях работодателя.

Апелляционным определением Верховного суда Республики Татарстан от 11.12.2014 г. по делу № 33-17042/2014 было установлено, что при реорганизации сохраняет силу трудовой договор (ст. 56 ТК РФ) с обусловленной трудовой функцией (работой по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 15 ТК РФ). Прекращение трудового договора возможно по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отказе работника от продолжения работы на тех же условиях.

Требование истицы о восстановлении на работе удовлетворено, поскольку истица от работы в предложенной ответчиком должности не отказывалась, а иные основания для увольнения работодателем не указаны<sup>93</sup>.

Выводы по третьей главе выпускной квалификационной работы:

1. В действующем ТК РФ есть достаточное количество оснований, позволяющих при соблюдении установленного законом порядка уволить

---

<sup>93</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 11.12.2014 г. по делу № 33-17042/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

беременную женщину, несмотря на значительные правовые преимущества, установленные законодателем для данной категории работников.

2. Расторжение трудовых договоров с работниками по исследуемому основанию является правомерным при наличии следующих условий: сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место; работник не имеет преимущественного права на оставление на работе; работник заранее, не менее чем за два месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата; при рассмотрении вопроса об увольнении работника, являющегося членом профсоюза, участвовал выборный орган первичной профсоюзной организации; невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3. Строгое соблюдение норм трудового законодательства относительно увольнения работников новыми собственниками, а также вдумчивый подход к процедурам сокращения и перевода работников могут снять множество проблем, в том числе судебного характера.

## Заключение

Проведенный в рамках настоящей выпускной квалификационной работы анализ расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, основаниями расторжения трудового договора по обстоятельствам производственного характера являются: 1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); 2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 1 ТК РФ); 3) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 2 ч. 1 ст. 1 ТК РФ).

Особое внимание было обращено на такое основание прекращения трудового договора как прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, которое по смыслу норм трудового законодательства может рассматриваться в двух аспектах:

- как обстоятельство, не зависящее от воли работодателя (смерть, ухудшение его материального благосостояния, не позволяющее продолжать трудовые отношения с работниками);

- как прекращение необходимости в домашнем хозяйстве и (или) помощи по личному обслуживанию.

Говорить о прекращении деятельности физическим лицом, не осуществляющим предпринимательскую деятельность, не совсем правильно по причине того, что «деятельность» физического лица по содержанию домашнего хозяйства никак документально не фиксируется и необходимость в личной помощи практически невозможно проследить. Буквально трактуя положения ст. 81 ТК РФ, можно с точностью констатировать, что рассматриваемое основание предусмотрено исключительно для расторжения трудовых договоров

работников, трудящихся в организациях или у индивидуальных предпринимателей. Следовательно, данный пробел требует законодательного урегулирования. В связи с чем, вместо увольнения работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае банкротства работодателя - физического лица логичнее предусмотреть иные предусмотренные законом основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Например, таковыми могут являться основания, обусловленные объективной потребностью прекращения трудового договора. Это может быть ухудшение финансового положения работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, либо отсутствие необходимости в ведении домашнего хозяйства физическим лицом и (или) помощи по личному обслуживанию работодателя или членов его семьи. Предлагаемое основание расторжения договора в полной мере учитывает сложившуюся специфику труда у работодателей - физических лиц, тем более детализация проработки процедуры увольнения в нормативных актах, по мнению ученых, правильна, так как с ее помощью ближе и понятнее становится закон субъектам, расторгающим трудовой договор. При этом для предотвращения ухудшения прав работников уместно в данном случае предусмотреть соответствующую гарантию работникам при расторжении трудового договора с работодателем - физическим лицом (например, по аналогии с правом на выходное пособие, предусмотренным при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (ст. 178 ТК РФ)).

В действующем законодательстве не дается определение таких ключевых понятий, как «сокращение численности работников организации» и «сокращение штата работников организации». И это при том, что, очевидно, речь идет о двух разных основаниях расторжения трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом важно правильно разграничить ситуации, когда имеет место сокращение штата, а когда сокращение численности работников. В данном случае следует исходить из того, что понимается под численностью работников и, собственно, что такое штат.

В целом был сделан вывод о том, что понятие «штат» подразумевает совокупность должностей, включенных во внутреннюю организационную структуру данного работодателя. Штат включает в себя качественные и количественные характеристики единиц, составляющих общую систему организации трудового процесса. Соответственно, под сокращением численности работников следует понимать уменьшение числа работников, занимающих одинаковые должности, а под сокращением штата увольнение всех работников, занимающих должности, подлежащие сокращению, с исключением самих должностей из штатного расписания организации.

Во-вторых, предложенное ТК РФ решение о расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, является неубедительным. В данном случае к таким работникам целесообразно применять п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, поскольку рабочие места не сокращаются и оснований для увольнения работников по этой причине не имеется.

В-третьих, в трудовом законодательстве отсутствует обязанность работодателя рассматривать вопрос о преимущественном праве оставления работника непосредственно в его присутствии, в связи с чем, зачастую работник не понимает, чем руководствовался руководитель, принимая решение в рамках статьи 179 ТК РФ. В связи с этим представляется необходимым работодателю уведомлять работника о дате и времени рассмотрения данного вопроса; предоставить возможность работнику присутствовать на таком обсуждении. Также требуется внесение изменений в ТК РФ об обязанности работодателя рассматривать данный вопрос в присутствии работника. Следует также сделать процедуру сокращения более прозрачной для работника, тогда у работодателя возникло бы меньше возможностей для нарушения его прав.

В трудовом законодательстве существует ряд пробелов и недочетов касательно предоставления гарантий и компенсаций работодателю при



расторжении трудового договора. Для решения проблем необходимо систематизировать общие и специальные гарантии и компенсации в связи с расторжением трудового договора, содержащиеся в разделе VII и в других разделах ТК РФ (в статьях 279, 349.3), а также установить дополнительные гарантии увольняемому работнику, посредством предоставления возможности увольняемому работнику свободного времени, срок которого не может быть менее десяти процентов от срока уведомления, для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

В-четвертых, одной из очень острых на сегодняшний день проблем, которая чаще всего становится предметом судебных споров, является увольнение беременной женщины. За последние десять лет законодатель и Верховный Суд РФ последовательно и основательно развивали гарантии беременных от увольнения. При этом судебная практика однозначно складывалась не в пользу работодателя, в целом запрещая увольнять беременную сотрудницу. Вместе с тем увольнение беременной женщины в некоторых случаях возможно и разрешено трудовым законодательством. Правомерность этого подтверждают суды. В целом, проведенный анализ позволил сделать вывод о наличии достаточного количества оснований, позволяющих при соблюдении установленного законом порядка уволить беременную женщину, несмотря на значительные правовые преимущества, установленные законодателем для данной категории работников.

В-пятых, расторжение трудовых договоров с работниками в случае сокращения численности или штата работников является правомерным при наличии следующих условий: сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место; работник не имеет преимущественного права на оставление на работе (ч. 2 ст. 179 ТК РФ); работник заранее, не менее чем за два месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата (ч. ч. 1, 2 ст. 180 ТК РФ); при рассмотрении вопроса об увольнении работника, являющегося членом профсоюза, участвовал выборный орган первичной профсоюзной

организации; невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

В-шестых, несмотря на то, что нормы ТК РФ прямо устанавливают права и обязанности нового работодателя при любой смене собственника имущества (продажа, поглощение, слияние, реорганизация) относительно действующих трудовых договоров, а также закрытый перечень исключительных случаев, на практике встречается огромное количество споров относительно незаконного увольнения работников в этой ситуации. В связи с чем, строгое соблюдение норм трудового законодательства относительно увольнения работников новыми собственниками, а также вдумчивый подход к процедурам сокращения и перевода работников могут снять множество проблем, в том числе судебного характера.

## Список используемой литературы

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 . № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.
2. Конвенция № 183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (Заключена в г. Женеве 15.06.2000) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.
5. Федеральный закон от 04.05.2011 г. № 99-ФЗ (ред. от 15.04.2019) «О лицензировании отдельных видов деятельности» // СЗ РФ. – 2011. - № 19. – Ст. 2716.
6. Федеральный закон от 08.08.2001 г. № 129-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // СЗ РФ. – 2001. - № 33 (Ч. 1). – Ст. 3431.
7. Федеральный закон от 21.12.2001 г. № 178-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «О приватизации государственного и муниципального имущества» // СЗ РФ. – 2002. - № 4. – Ст. 251.
8. Федеральный закон от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. – 1998. - № 7. – Ст. 785.
9. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. – 1996. – 6 мая. - № 84.

10. Постановление Минтруда России от 10.10.2003 г. № 69 (ред. от 31.10.2016) «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. – 2003. – 19 ноября. - № 235.

#### Специальная литература

11. Байдина О. Особенности трудовых отношений с индивидуальными предпринимателями // Трудовое право. - 2019. - № 3. - С. 86-88.

12. Борисов А.Н. Комментарий к Федеральному закону от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности». Постатейный. 2-е издание, переработанное и дополненное. - М.: Юстицинформ, 2014. – 340 с.

13. Бочарникова М.А., Виноградова З.Д., Гаврилина А.К. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - М., 2014. – 340 с.

14. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: Монография. Изд-во Пермского университета, 2013. – 633 с.

15. Васильев М.В., Абакумова Е.Б. Принудительная ликвидация юридического лица // Право и экономика. - 2018. - № 11. - С. 52-56.

16. Галиева Р.Ф. Правоприменение отдельных оснований прекращения трудового договора // Социальное и пенсионное право. - 2006. - № 4. – С. 12-16.

17. Гарипов Р.Р. Современные проблемы ликвидации юридического лица // Сборник статей международных научных конференций: Сб. докладов по результатам науч. конференций. - 2016. - С. 462-468.

18. Гянджумян Е.Э. О некоторых проблемах правового регулирования гарантий и компенсаций работников, связанных с расторжением трудового договора // Марийский юридический вестник. – 2015. - № 2(13). - С. 101-104.

19. Дербина А.В., Калинина И.И., Парахина И.А. Актуальные проблемы правотворческого процесса по вопросам о порядке прекращения трудовых отношений генерального директора при ликвидации юридического лица // Ленинградский юридический журнал. - 2018. - № 2. - С. 188-196.

20. Карсетская Е.В. Сокращение штата или численности работников: процедура, оформление, выходные пособия. - М., 2016. – 280 с.

21. Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: Науч.-практ. пособ. - М., 2016. – 321 с.
22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, 2019. – 1084 с.
23. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 3-е издание, пересмотренное / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. - М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 780 с.
24. Костян И.А. Прекращение трудового договора. - М.: Издательство МЦФЭР, 2004. – 270 с.
25. Кузнецова В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2013. - № 6. - С. 40-42.
26. Наумов В.М. Условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора на современном этапе // Противоречия и тенденции развития современного Российского общества: сб. науч. ст. всерос. науч.-практ. конф. - 2016. - С. 137-141.
27. Николаенко Т. Споры работников при смене собственника имущества организации // Трудовое право. - 2017. - № 9. - С. 54-58.
28. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – 152 с.
29. Пластинина Н. Специфические основания увольнения руководителя организации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2012. - № 12. - С. 23-26.
30. Рачек С.В., Мирошник А.В. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 6. - С. 13-19.

31. Сапожников А.Ю., Журавская О.А., Калабухова А.Н. Увольнение работника в связи с ликвидацией юридического лица // Трудовое право в России и за рубежом. - 2017. - № 1. - С. 30-35.

32. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Сфера труда: антикризисные меры. - М.: Редакция Российской газеты, 2018. - Вып. № 21. – 160 с.

33. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий. - М.: Библиотечка Российской газеты, 2013. Вып. VII - VIII. – 420 с.

34. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 4-е изд. - М.: РИОР, ИНФРА-М, 2010. – 420 с.

35. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / Отв. ред. М.Я. Сонин. - М., 1982. – 165 с.

36. Тихомиров М.Ю. Комментарий к Федеральному закону «О бухгалтерском учете» в новой редакции (постатейный). - М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2014. – 277 с.

37. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: Монография / Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. - М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2018. – 722 с.

38. Шадрина Т.В. Гарантии при увольнении // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. - 2015. - № 10. - С. 23-28.

39. Шершеневич Г.Ф. Курс торгового права. Т. 1. Торговые деятели. - М., 2003. – 688 с.

#### Материалы юридической практики

40. Постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 г. № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой» // ВКС ОРФ. – 2019. - № 1.

41. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и

статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // ВКС РФ. – 2005. - № 3.

42. Определение Конституционного Суда РФ от 24.09.2012 г. № 1690-О [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

43. Определение Конституционного Суда РФ от 27.05.2010 г. № 699-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бачаловой Марьям Умаровны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

44. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17.12.2008 г. № 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // ВКС РФ. 2009. № 3.

45. Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 г. № 201-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации» // ВКС РФ. – 2008. - № 4.

46. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // БВС РФ. – 2014. - № 4.

47. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень ВС РФ. 2004. № 6.

48. Определение Верховного Суда РФ от 03.09.2009 г. № 74-В09-4 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

49. Определение Верховного Суда РФ от 22.08.2008 г. № 11-В08-16 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

50. Определение Верховного Суда РФ от 25.01.2008 г. № 5-В07-170 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

51. Определение Верховного Суда РФ от 30.05.2008 г. № 78-В08-5 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

52. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) // БВС РФ. – 2017. - № 4.

53. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.09.2016 г. 74-КГ16-23 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

54. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 26.02.2015 г. по делу № 33-1878/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

55. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 11.12.2014 г. по делу № 33-17042/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

56. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 28.02.2018 г. по делу № 33-2813/2018 // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

57. Апелляционные определения Красноярского краевого суда от 12.03.2018 г. по делу № 33-3371/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).



58. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 30.01.2017 г. по делу № 33-711/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

59. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 11.07.2017 г. по делу № 33-6347/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

60. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 18.07.2017 г. № 33-7144/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

61. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 30.05.2017 г. по делу № 33-5280/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

62. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 27.07.2016 г. № 33-5377/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

63. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 25.12.2015 г. по делу № 33-11716/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

64. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 26.09.2014 г. по делу № 33-5342/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

65. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 17.05.2016 г. по делу № 33-4635/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

66. Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 19.10.2017 г. № 33-139/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

67. Апелляционное определение Суда Ненецкого автономного округа от 08.08.2017 г. по делу № 33-130/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

68. Апелляционное определение суда Ненецкого автономного округа от 19.05.2015 г. по делу № 33-101/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

69. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.01.2019 г. по делу № 33-461/2019 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

70. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2018 г. по делу № 33-1935/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

71. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28.03.2017 г. по делу № 33-4999/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

72. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.08.2017 г. по делу № 33-13093/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

73. Апелляционное определение Московского областного суда от 18.04.2016 г. по делу № 33-10334/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

74. Апелляционное определение Московского областного суда от 24.08.2015 г. по делу № 33-17512/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

75. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 02.04.2014 г. № 33-922-2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

76. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 05.12.2014 г. по делу № 33-12820/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

77. Апелляционное определение Калининградского областного суда от 15.05.2013 г. по делу № 33-1970/2013 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

78. Определение Приморского краевого суда от 01.03.2016 г. по делу № 33-1760/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

79. Определение Приморского краевого суда от 21.09.2015 г. по делу № 33-8444/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

80. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.02.2018 г. № 33-4575/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

81. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.07.2017 г. № 33-25680/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

82. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.03.2017 г. № 33-2870/2017 по делу № 2-11284/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

83. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2016 г. по делу № 33-956/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

84. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2015 г. по делу № 33-1704 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

85. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.09.2015 г. № 33-17097/2015 по делу № 2-5243/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

86. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2014 г. по делу № 33-46978 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

87. Определение Московского городского суда от 14.01.2011 г. по делу № 33-298 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).

88. Справка о результатах обобщения судебной практики по гражданским делам о спорах, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассмотренных судами Липецкой области в 2016 году (подготовлена Липецким областным судом) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.05.2019 г.).