**Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя**

Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г. утверждён «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» которым дан анализ порядка и условий, при соблюдении которых работодатель вправе расторгать трудовой договор с работником, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (в частности статьями 71, 81, 192, 193) и иными федеральными законами.

Верховным Судом Российской Федерации проведено изучение практики рассмотрения судами в 2018–2020 годах дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя. В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации названы: равенство прав и возможностей работников, установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечение права каждого на судебную защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

Как следует из представленных на изучение материалов судебной практики, судами рассматривались дела по следующим искам работников, уволенных по инициативе работодателя (в том числе в связи с ликвидацией организации; сокращением численности или штата работников организации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей; однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей – прогулом): о признании незаконным увольнения, об отмене приказов работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности и об увольнении, о восстановлении на прежней работе, об изменении формулировки основания и даты увольнения, о признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке, о возложении на работодателя обязанности внести изменения в трудовую книжку либо о выдаче дубликата трудовой книжки без записи об увольнении по оспариваемому основанию, о взыскании выходного пособия, среднего заработка за период трудоустройства, среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда, другим требованиям.

1. Иски работников по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, могут быть поданы в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору.

2. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится работодателем по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации с предоставлением работникам установленных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3. При расторжении работодателем трудового договора по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации с работником, местом работы которого является филиал или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения, работодатель обязан предложить такому работнику все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся как в самой организации работодателя, так и во всех иных ее филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в данной местности.

4. Установленная нормами трудового законодательства обязанность работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности. Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника влечет признание судом увольнения работника по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации незаконным.

5. При рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

6. При проверке в суде законности увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие соблюдение порядка применения к работнику дисциплинарного 21 взыскания. Непредставление работодателем таких доказательств свидетельствует о незаконности увольнения работника.

7. Несоблюдение работодателем порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины, в частности истребование работодателем письменных объяснений у работника в период временной нетрудоспособности и последующее его увольнение в день выхода на работу после окончания периода временной нетрудоспособности, является основанием для признания судом такого увольнения незаконным.

8. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить доказательства соблюдения предусмотренных частями третьей и четвертой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроков для применения к работнику дисциплинарного взыскания.

9. Увольнение работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, является незаконным в том случае, когда в действиях работника отсутствует признак неоднократности неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такого неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено им после наложения на него ранее дисциплинарного взыскания.

10. Если в приказе работодателя об увольнении работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации отсутствует указание на конкретный дисциплинарный проступок, явившийся поводом для применения такой меры дисциплинарного взыскания, суд не вправе при рассмотрении дела о восстановлении на работе уволенного работника самостоятельно за работодателя определять, в чем заключается допущенное работником нарушение трудовых обязанностей.

11. Установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте является обязательным при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. Отсутствие работника на рабочем месте по уважительной причине в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) прогулом не является, и к работнику не может быть применено работодателем дисциплинарное взыскание в виде увольнения по указанному основанию.

12. Увольнение работника по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул не может быть признано обоснованным в случае, когда отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор.

13. Использование отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении такого отпуска, не является прогулом, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности (часть вторая статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации) отказал в его предоставлении или не оформил работнику данный отпуск в соответствии с поданным заявлением, так как право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя.

14. Неиздание работодателем приказа о предоставлении работнику по его заявлению отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, ранее согласованного работнику работодателем, и последующее увольнение работника за прогул по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за нахождение в названном отпуске могут свидетельствовать о злоупотреблении со стороны работодателя правом на привлечение работника к дисциплинарной ответственности и, как следствие, о незаконности увольнения по данному основанию.

15. Отсутствие на рабочем месте работника, уведомившего работодателя о необходимости ухода с работы ранее окончания рабочей смены по уважительным причинам в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя, не может рассматриваться работодателем как прогул и являться основанием для увольнения работника по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Суду, рассматривая спор о законности увольнения работника за прогул, надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, а также проверить, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.

17. Разрешая спор о восстановлении на работе работника, уволенного за прогул, суду необходимо проверить все доводы работника, приводимые в качестве обоснования незаконности такого увольнения, в том числе о том, что увольнение связано с его деятельностью в выборном органе первичной профсоюзной организации по защите трудовых прав работников. 61 Уважительность причин отсутствия работника на рабочем месте может быть подтверждена им любыми средствами доказывания, предусмотренными Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.

18. Не допускается увольнение по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка работника, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, в течение всего срока его полномочий, если это увольнение имеет отношение к исполнению данным работником полномочий члена избирательной комиссии. При этом суду в каждом конкретном случае необходимо выяснить, не было ли увольнение такого работника связано с исполнением им обязанностей члена участковой избирательной комиссии и способом оказания давления на него, преследования либо наказания в связи с исполнением им полномочий члена избирательной комиссии.

19. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, не может быть уволен по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия со стороны работодателя, если работодателем не представлены доказательства, свидетельствующие о совершении работником виновных действий, дающих основание для утраты доверия к работнику и подтверждающих его причастность к образованию недостачи указанных ценностей.

20. Нельзя считать незаконным увольнение работника, признанного работодателем не выдержавшим испытание при приеме на работу, исключительно по мотиву несоблюдения работодателем трехдневного срока уведомления работника о неудовлетворительном 72 результате испытания при отсутствии нарушения его трудовых прав. Уведомление такого работника менее чем за три дня до истечения срока испытания, если факт ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока, не является нарушением процедуры увольнения.

21. Увольнение работника по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора) не может быть признано законным, если работодателем не представлено доказательств того, что трудовой договор, заключенный с работником, изначально противоречил закону, а также если в приказе об увольнении по названному основанию работодателем не указано на конкретное нарушение из предусмотренных в статье 84 Трудового кодекса Российской Федерации, исключающее возможность продолжения работы.

22. В случае пропуска работником установленного законом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении вопрос об уважительности причин пропуска данного срока и о его восстановлении должен разрешаться судом с учетом всей совокупности обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

**Архангельская транспортная прокуратура**