

**КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**НАСТОЛЬНАЯ КНИГА СУДЬИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**  
СПОРЫ О ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ  
ОРГАНЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ  
СПОРЫ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
СПОРЫ ОБ ОТПУСКАХ  
СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Под редакцией  
доктора юридических наук, профессора,  
заслуженного юриста Российской Федерации,  
заместителя председателя Конституционного Суда  
Российской Федерации  
**С.П. МАВРИНА**

Авторы:

Жилин Геннадий Александрович, д-р юрид. наук, проф., засл. юрист РФ, судья КС РФ - [разд. 1](#);

Коробченко Виктория Валерьевна, канд. юрид. наук, доц., руководитель Секретариата заместителя Председателя КС РФ - [§ 1](#) и [2 гл. 2 разд. 2](#), [разд. 3](#);

Маврин Сергей Петрович, д-р юрид. наук, проф., засл. юрист РФ, заместитель Председателя КС РФ - [Предисловие](#);

Нуртдинова Алия Фаварисовна, д-р юрид. наук, проф., начальник Управления конституционных основ трудового законодательства и социальной защиты КС РФ - [§ 1 гл. 3](#), [п. 2.1 § 2 гл. 3 разд. 2](#);

Сафонов Валерий Анатольевич, канд. юрид. наук, доц., советник Управления конституционных основ трудового законодательства и социальной защиты КС РФ - [п. 2.2 § 2 гл. 3](#), [§ 3 гл. 4 разд. 2](#).

**ПРЕДИСЛОВИЕ**

В предлагаемой читателю книге под трудовыми спорами понимается разрешение в установленном законом порядке вытекающих из трудовых правоотношений споров, которые связаны с реализацией предписаний норм трудового права. В подавляющем большинстве случаев рассмотрение такого рода споров предполагает применение норм не только трудового, но и гражданско-процессуального законодательства. В силу этого судьи, рассматривающие данные споры, должны по общему правилу знать не только материальные нормы трудового права, но и нормы гражданско-процессуального законодательства, устанавливающие как общие, так и специфические требования к гражданско-процессуальной форме, в рамках которой разрешается большинство индивидуальных трудовых споров мировыми судьями и судьями системы судов общей юрисдикции. Соблюдение этого условия призвано способствовать не только достижению

одной из важнейших целей трудового законодательства, коей является создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей ([абз. 1 ст. 1](#) Трудового кодекса Российской Федерации), но и обеспечению реализации важнейшего конституционного права российских граждан на эффективную судебную защиту их прав и свобод в сфере трудовых отношений и иных тесно связанных с ними социально-трудовых отношений ([ч. 1 ст. 46](#) Конституции Российской Федерации). В этом смысле анализ судебной практики по трудовым спорам полезен не только в плане понимания того, каким объемом взаимосвязанных прав и обязанностей должны фактически обладать субъекты отношений, регулируемых трудовым законодательством, но и в плане выяснения вопроса, как должны разрешаться именно эти споры.

Судебная практика, в том числе судов высших судебных инстанций, не является, как известно, формально признанным в нашей стране источником норм права, тем не менее она выполняет весьма важную роль реального регулятора трудовых и связанных с ними отношений, поэтому ее знание жизненно необходимо не только для представителей судебного сообщества, но и для многочисленного корпуса руководителей юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, каждодневно применяющих нормы трудового законодательства в качестве органов работодателей или самих работодателей.

Предлагаемое читателю издание - "Настольная книга судьи по трудовым спорам" - как раз и содержит те образцы судебной практики по трудовым спорам и комментарии к ней, которые способны выполнять роль практического пособия для судей, рассматривающих трудовые споры, и представителей всех других органов и лиц, реально применяющих нормы трудового законодательства в силу своих должностных обязанностей. Книга подготовлена судьями и сотрудниками Конституционного Суда Российской Федерации, обладающими достаточным уровнем знаний трудового и гражданско-процессуального законодательства, имеющими к тому же собственный опыт разрешения трудовых споров как в судах общей юрисдикции, так и в сфере конституционного судопроизводства.

Структурно книга состоит из трех разделов. [Первый раздел](#) посвящен вопросам подведомственности и подсудности трудовых споров, [второй](#) - судебной практике и комментариям по отдельным категориям трудовых споров, рассматриваемых в суде, [третий раздел](#) содержит акты Конституционного Суда Российской Федерации и постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, которые следует учитывать при рассмотрении трудовых споров.

Книга рассчитана главным образом на судей, их помощников и тех, кто в принципе намеревается работать в сфере правосудия. Вместе с тем она может быть интересна и полезна прокурорским работникам, адвокатам, студентам и аспирантам, желающим получить углубленные знания о трудовом законодательстве и судебном порядке разрешения трудовых споров.

## **Раздел 1. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

### **Глава 1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

#### **1. Общие положения**

Участники трудовых правоотношений в современной России обладают широким кругом прав и свобод, определяемым в соответствии с [Конституцией](#) РФ, а также общепризнанными принципами и нормами международного права. К числу наиболее значимых из них относится право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения ([ч. 4 ст. 37](#) Конституции РФ). По своему содержанию оно является не только субъективным

конституционным правом, но и важнейшим средством обеспечения всех других прав и свобод, принадлежащим в сфере труда субъектам трудовых правоотношений.

Трудовой кодекс РФ право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном этим [Кодексом](#) и иными федеральными законами, относит к одному из основных прав работника ([ч. 1 ст. 21](#)), умалчивая о наличии такого же права у работодателя ([ч. 1 ст. 22](#)). Очевидно, при этом имеется в виду подчиненное положение работника по отношению к работодателю, а также то обстоятельство, что дела о трудовых спорах возбуждаются преимущественно по инициативе слабой стороны в трудовом договоре. Однако вне зависимости от того, какое положение занимают стороны трудового договора в материально-правовых отношениях и по чьей инициативе возникшие между ними разногласия передаются в орган по разрешению трудовых споров, в процессуальных правоотношениях при рассмотрении дела по спору между ними они равны. Соответственно, работодатель имеет равное право с работником на судебное разрешение трудовых споров в целях защиты своих прав и законных интересов в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами. Без этого в случаях возникновения разногласий между сторонами трудового договора была бы поставлена под сомнение сама возможность реализации предусмотренных [ч. 1 ст. 22](#) ТК всех других основных прав работодателя.

Наиболее наглядно равноправие сторон трудового договора при разрешении трудовых споров проявляется именно в судебной процедуре, которая вместе с тем является лишь частной, хотя наиболее совершенной и востребованной в практике, процессуальной формой разрешения конфликтов в сфере трудовых отношений. Соответственно, требование равноправия субъектов трудовых правоотношений распространяется и на такое общее по отношению к судебному порядку разрешения трудовых споров явление, каковым является установленный законом порядок разрешения споров в сфере труда во всех его разновидностях.

Право на судебную защиту в [ст. 46](#) Конституции РФ сформулировано как субъективное право, принадлежащее физическим лицам. Однако оно распространяется на юридические лица, поскольку за их статусом, как правило, стоит объединение физических лиц. Кроме того, в Российской Федерации равным образом защищаются все формы собственности, а заинтересованные лица независимо от того, являются они физическими или юридическими лицами, имеют равные возможности для отстаивания своих прав и свобод в суде ([ч. 2 ст. 8](#), [ч. ч. 1 и 2 ст. 19](#), [ч. 3 ст. 123](#) Конституции РФ). Право на судебную защиту, по Конституции РФ, гарантируется каждому, т.е. оно принадлежит не только российским гражданам и организациям, но также иностранным физическим и юридическим лицам, лицам без гражданства.

По делам, возникающим из трудовых правоотношений, вопрос о защите прав перед судом ставит истец, которым чаще всего бывает работник. Однако цель защиты прав при осуществлении правосудия по гражданским делам распространяется не только на инициаторов судопроизводства, но также и на всех других лиц, участвующих в деле.

Так, по делам искового производства суд своим решением обязан удовлетворить требование истца и защитить его права, если они неправомерно нарушены ответчиком, но в случае необоснованного иска суд должен отказать истцу в его притязаниях и защитить таким отказом права ответчика, которые неправомерно оспорены.

Право на судебную защиту является прежде всего процессуальным, поскольку без обращения заинтересованного лица в суд, разрешения спора судом в установленной законом процедуре, проверки в необходимых случаях правильности судебного решения вышестоящим судом и его исполнения невозможно обеспечить защиту спорного права. Вместе с тем оно имеет и материально-правовой аспект, поскольку защите подлежит лишь нарушенное или неправомерно оспариваемое право и для вынесения законного и обоснованного решения необходимо правильно установить характер спорных правоотношений, содержание субъективного материального права сторон.

Обращаясь за судебной защитой, заинтересованное лицо преследует цель защиты материального права, но наличие этого права, факты его нарушения или оспаривания нужно еще доказать в условиях состязательного процесса, в котором участники переданного на разрешение суда спора наделяются комплексом процессуальных прав, составляющих содержание их субъективного права на судебную защиту. Его реализацию нельзя сводить лишь к благоприятному результату разрешения спора в отношении того или иного субъекта судопроизводства.

Так, если истец в условиях состязательного процесса, в котором ответчику были предоставлены все предусмотренные законом права для защиты против иска, доказал правомерность своих требований и она подтверждена решением суда, это не значит, что ответчик не реализовал свое право на судебную защиту. Он лишь в процессе его реализации не сумел доказать свою правоту и не достиг того результата, к которому стремился, защищаясь против иска. Напротив, при отказе истцу по результатам состязательного процесса в иске его процессуальное право на судебную защиту при соблюдении судом всех предусмотренных правил судопроизводства также будет реализовано, хотя он и не сумел доказать правомерность своих требований, в результате чего его материальное притязание не осуществилось.

Судебная процессуальная форма в наибольшей степени приспособлена для защиты прав и свобод участников конфликта в любой сфере общественной жизни, включая и трудовые правоотношения. Однако основным положениям судебного процесса, определяющим общие параметры справедливого разрешения социальных конфликтов, должны следовать не только суды, но и другие органы по разрешению трудовых споров.

## 2. Понятие индивидуальных трудовых споров

Конкретизируя положения [Конституции](#) РФ и Трудового [кодекса](#) РФ о праве на разрешение трудовых споров, федеральный закон не только устанавливает порядок их разрешения, но и непосредственно определяет само понятие трудовых споров.

Так, согласно [ч. 1 ст. 381](#) ТК **индивидуальный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором при наличии указанных признаков закон признает также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора ([ч. 2 ст. 381](#) ТК).

Из сформулированного в законе понятия индивидуального трудового спора следует, что одной из его сторон является работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступивший в трудовые отношения с работником, или иной субъект, наделенный в случаях, установленных федеральным законом, правом заключать трудовые договоры ([ч. 2 ст. 20](#) ТК). Другой стороной индивидуального трудового спора по общему правилу является работник - физическое лицо, вступивший в трудовые отношения с работодателем ([ч. 1 ст. 20](#) ТК). Однако из этого общего правила имеются исключения для тех случаев, когда в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров передается спор с участием лица, ранее состоявшего в трудовых отношениях с данным работодателем или претендующего на заключение с ним трудового договора.

По смыслу [ст. 381](#) ТК (во взаимосвязи со [ст. 382](#) и [ч. 2 ст. 385](#) ТК) не всякий конфликт между соответствующими субъектами правоотношений в сфере труда является индивидуальным трудовым спором; он становится таковым лишь при наличии ряда

характерных черт (признаков), отграничивающих его от иных спорных ситуаций во взаимоотношениях между сторонами трудового договора. Эта совокупность признаков, характеризующих с позиции законодателя индивидуальный трудовой спор, заключается в том, что:

а) разногласия между работодателем и конкретным работником (включая бывших работников и лиц, претендующих на заключение трудового договора) возникают по поводу трудовых отношений между ними;

б) разногласия между этими сторонами связаны с применением норм трудового права, регулирующих трудовые отношения с участием данного конкретного работника;

в) соответствующие разногласия не удалось урегулировать при непосредственных переговорах;

г) эти разногласия переданы в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Анализируя всю совокупность приведенных в законе признаков, нетрудно заметить, что два последних из них объективно взаимообусловлены, ибо неурегулирование разногласий при переговорах приводит к обращению заинтересованного лица с соответствующим требованием в орган по рассмотрению индивидуального трудового спора, а сам факт обращения в него свидетельствует о неудаче переговоров, даже если они и состоялись. Если же при понимании индивидуального трудового спора исходить из содержания соответствующего конституционного права, то указание в законе на оба эти признака как атрибут данного правового явления вообще сомнительно, поскольку они явно второстепенны по отношению к его социальной сущности, да и особого практического смысла в системе действующего правового регулирования не имеют, в том числе и потому, что разногласия, не ставшие предметом рассмотрения в соответствующем органе, вообще оказываются вне сферы применения норм как материального, так и процессуального права.

Конституция РФ ([ч. 4 ст. 37](#)) реализацию права на индивидуальные и коллективные трудовые споры связывает с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, однако эти способы с учетом целевой направленности данного института вряд ли следует сводить лишь к деятельности юрисдикционных органов. При возникновении разногласий между работодателем и работником цель обеспечения их прав и свобод, как и по многим другим социальным конфликтам, может быть достигнута и без обращения в уполномоченные юрисдикционные органы. На это, в частности, ориентирует и [ч. 2 ст. 385](#) ТК, предусматривающая возможность урегулирования возникших разногласий при непосредственных переговорах работника с работодателем.

Очевидно, что такой способ разрешения возникших разногласий по поводу применения норм трудового права всегда предпочтительнее; наряду с экономией сил и средств он дает участникам трудовых отношений больше возможностей для сохранения партнерских отношений и в этом смысле менее конфликтен. Тем не менее любое разногласие - это всегда спор по поводу трудовых отношений между работником и работодателем, обусловленный их различными оценками предполагаемого или действительного трудового правонарушения. В этом смысле данное разногласие, по своей сути, становится индивидуальным трудовым спором уже с момента своего возникновения и остается таковым, пока не будет добровольно урегулировано самими сторонами трудового договора либо принудительно разрешено уполномоченным законом юрисдикционным органом при обращении в него заинтересованной стороны.

Наличие или отсутствие трудового правонарушения при неурегулированных разногласиях сторон может установить лишь юрисдикционный орган, однако для сущностной характеристики возникшего конфликта как индивидуального трудового спора это обстоятельство мало что дает, поскольку соответствующий вывод может последовать лишь в результате разрешения индивидуального трудового спора по существу, возникновение которого закон связывает с моментом обращения в юрисдикционный

орган. В этом усматривается некая допускаемая законом условность, как будто предполагающая, что уклонение сторон от урегулирования разногласий может служить основанием для отказа юрисдикционного органа от их разрешения.

Так, по буквальному смыслу [ч. 2 ст. 385](#) ТК можно предположить, что на работника возлагается обязанность до обращения в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) самостоятельно или с участием своего представителя провести непосредственные переговоры с работодателем и ее выполнение служит необходимым условием для принятия данного спора этим органом к рассмотрению. Однако вряд ли отказ от переговоров (как и отказ от соглашения по спорному вопросу при их проведении) следует рассматривать в качестве непреодолимого препятствия для обращения работника в КТС, тем более что такого основания для отказа в принятии заявления трудовое законодательство прямо не предусматривает. Кроме того, следует учитывать, что процедура рассмотрения заявления работника в КТС, в составе которой есть представители работодателя, вовсе не препятствует реализации возможности урегулировать индивидуальный трудовой спор на взаимоприемлемых условиях самими сторонами и после возбуждения соответствующего производства.

Отсюда следует, что при невыполнении требований [ч. 2 ст. 385](#) ТК представитель КТС должен, казалось бы, лишь разъяснить ее положения и предпочтительность разрешения конфликта посредством его добровольного урегулирования. Однако в силу буквального смысла ч. 2 ст. 385 ТК нежелание работника вступить в непосредственные переговоры с работодателем вполне может быть расценено как неурегулирование возникших разногласий на данном этапе развития спорной ситуации, которое способно послужить основанием и для отказа в приеме заявления о разрешении спора. Вместе с тем совершенно очевидно, что такой отказ КТС принимать к производству заявления работников при их нежелании соблюдать соответствующее положение [ч. 2 ст. 385](#) ТК приведет лишь к увеличению нагрузки на суды, ибо КТС в настоящее время не является обязательным досудебным органом по разрешению индивидуальных трудовых споров <1>.

-----  
<1> См.: [п. 2](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28 декабря 2006 г. N 63) // БВС РФ. 2007. N 3.

Поскольку современное законодательство не предусматривает для судебной защиты прав какого-либо обязательного предварительного досудебного порядка разрешения разногласий, возникших между сторонами трудового договора по вопросам применения норм трудового права, регулирующих отношения с работником в его индивидуальном качестве, судья не вправе отказывать в принятии искового заявления по этому основанию и в связи с несоблюдением работником положений [ч. 2 ст. 385](#) ТК. В связи с этим иной подход к определению условий для обращения работника за разрешением индивидуального трудового спора в КТС выглядел бы алогичным.

Соответствующие разногласия между субъектами трудового договора признаются индивидуальным трудовым спором, поскольку стороной в нем выступает работник, защищающий свои индивидуальные интересы, которые, по его мнению, нарушены работодателем. Однако судебная процедура рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров не исключает множественности субъектов на стороне истца или ответчика. Например, несколько работников могут совместно предъявить к работодателю иск о взыскании заработной платы, а работодатель может предъявить иск к нескольким работникам о возмещении материального ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей ([ст. 40](#) ГПК). В свою очередь и суд при наличии нескольких однородных дел вправе объединить их в одно производство ([ч. 4 ст. 151](#) ГПК). Однако следует иметь в виду, что в результате таких действий разногласия между работодателем

и группой работников не приобретают признаков коллективного трудового спора, поскольку в их основе лежат индивидуальные правоотношения, обусловленные содержанием трудового договора с каждым конкретным работником по отдельности.

Закон ([ч. 1 ст. 381](#) ТК в ее взаимосвязи со [ст. ст. 5 - 10](#) ТК) называет основные источники трудового права, разногласия по вопросам применения норм которых входят в содержание понятия индивидуального трудового спора. Это нормативные правовые акты органов законодательной и исполнительной власти, нормы международного права, коллективные договоры и соглашения, заключаемые между работодателями и полномочными представителями работников, локальные нормативные акты и трудовой договор. Вместе с тем необходимо учитывать, что нормы трудового права, определяющие содержание прав и обязанностей работодателя и работника в трудовых отношениях между ними, нередко содержатся также и в правовых актах судебных органов, в частности в постановлениях и определениях Конституционного Суда РФ, а также постановлениях и решениях Верховного Суда РФ, играющих в регулировании трудовых отношений особую роль <1>.

-----  
<1> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 2-е изд. М., 2008. С. 222 - 225.

Судебное разрешение индивидуальных трудовых споров, относящихся к категории гражданских дел, согласно [п. 1 ч. 1 ст. 22](#) ГПК по общему правилу отнесено к компетенции судов общей юрисдикции, систему которых возглавляет Верховный Суд РФ. Нормативные правила, применяемые другими судами при рассмотрении и разрешении конкретных дел, могут формулироваться Верховным Судом РФ при разрешении конкретных дел его Президиумом или судебными коллегиями. Однако наибольшее нормативное значение, в том числе при разрешении трудовых споров, имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ <1>. Среди них применительно к рассматриваемой проблеме кроме упоминавшегося уже [Постановления](#) от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28 декабря 2006 г. N 63) особая роль принадлежит [Постановлению](#) от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" и [Постановлению](#) от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" <2>.

-----  
<1> Подробнее об этом см.: Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Зорькина и Л.В. Лазарева. М., 2009. С. 965 - 969.

<2> БВС РФ. 2004. N 1; 2007. N 1.

В законодательстве и судебной практике индивидуальные трудовые споры классифицируют по характеру спорных отношений, определяющих предмет защиты при обращении в орган по разрешению соответствующего спора. По этому основанию, например, выделяются споры по заявлениям работника: о восстановлении на работе, изменении даты и формулировки причин увольнения, переводе на другую работу, оплате времени вынужденного прогула или о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; споры по заявлениям работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю ([ст. 391](#) ТК). Пленум Верховного Суда РФ в [Постановлении](#) от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г. N 63) называет также и иные категории индивидуальных трудовых споров: о расторжении трудового договора по инициативе работника, правомерности

заключения срочного трудового договора, признании дисциплинарного взыскания незаконным, взыскании заработной платы, предоставлении отпуска.

Особое место среди индивидуальных трудовых споров занимают конфликты по поводу отказа в приеме на работу, возникающие из правоотношений по трудоустройству. Отнесение их к самостоятельной категории трудовых споров, подлежащих разрешению непосредственно в суде, при отсутствии при этом между сторонами трудового договора, обусловлено необходимостью обеспечить реализацию конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, на равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации ([ст. ст. 19](#) и [37](#) Конституции РФ).

Вместе с тем не являются трудовыми спорами разногласия между участниками трудового договора по поводу неисполнения его условий, которые носят не трудовой, а гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения). По своему характеру соответствующие условия являются гражданско-правовыми обязательствами, поэтому возникающие в связи с их неисполнением конфликты относятся к категории не трудовых, а гражданско-правовых споров ([п. 1](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г. N 63)).

Защита индивидуальных трудовых прав работников и работодателей может осуществляться также посредством проверки Конституционным Судом РФ по жалобам граждан и запросам судов конституционности закона, примененного или подлежащего применению в конкретном деле ([ч. 4 ст. 125](#) Конституции РФ, [п. 3 ч. 1 ст. 3](#), [ст. ст. 96 - 110](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации"). Нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, если только их проверка на предмет конституционности не отнесена к исключительной компетенции Конституционного Суда РФ, могут быть в целях защиты прав субъектов трудового договора оспорены с учетом правил о подсудности и в соответствующий суд общей юрисдикции ([гл. 24](#) ГПК). Однако эти публично-правовые споры, рассматриваемые по правилам конституционного судопроизводства или производства по делам о признании недействующими нормативных правовых актов, к категории индивидуальных трудовых споров не относятся. В таких случаях предметом судебного разбирательства становятся уже не разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а сам оспоренный нормативный акт, конституционность или законность которого по заявлению заинтересованного лица судом проверяется с участием органа или должностного лица, от которых исходит соответствующий акт.

Не являются трудовыми также рассматриваемые в судах общей юрисдикции по правилам [гл. 25](#) ГПК споры по жалобам на решения, действия (бездействие) органов публичной власти и должностных лиц, даже если они и затрагивают права субъектов трудовых правоотношений. В частности, в порядке производства по делам, возникающим из публично-правовых отношений, подлежат рассмотрению жалобы на решения и действия (бездействие) государственных инспекторов труда ([п. 3](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 февраля 2009 г. N 2 "О практике рассмотрения судами дел об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих"). В подобных случаях переданные на разрешения суда разногласия по вопросам применения норм трудового права возникают не между участниками трудового договора, а между ними (обычно одним из них) и соответствующим органом или должностным лицом.

### 3. Понятие коллективных трудовых споров



Согласно [ч. 1 ст. 398](#) ТК **коллективный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Конституция РФ ([ч. 4 ст. 37](#)) признает право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Очевидно, что данным правом могут воспользоваться лишь работники, состоящие в трудовых отношениях с соответствующим работодателем, в отличие от индивидуальных трудовых споров, к которым законодатель относит и споры с участием лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях с работодателем или претендующих на заключение с ним трудового договора, это правило исключений не имеет. Если в индивидуальном трудовом споре его предмет составляют личные права и обязанности конкретного работника (в том числе бывшего работника или лица, изъявившего желание заключить трудовой договор), а также корреспондирующие с ними права и обязанности работодателя, то в коллективном трудовом споре это коллективные права и обязанности работников и корреспондирующие с ними права и обязанности работодателя (объединения работодателей).

Не относятся к данной категории трудовых споров переданные на разрешение суда споры о конституционности или законности нормативных актов, определяющих порядок установления и изменения условий труда, а также исполнения коллективного договора, как и споры по жалобам на решения, действия (бездействие) органов власти и должностных лиц в сфере труда, например на решения государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров. В таких случаях разногласия возникают не между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), а между соответствующими субъектами трудового договора, с одной стороны, и органом власти - с другой.

Коллективный трудовой спор может возникнуть на локальном уровне - в организации (предприятии), в ее обособленном структурном подразделении, у индивидуального предпринимателя, а также на территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном и федеральном уровне. Этому виду трудовых споров предшествует ряд действий со стороны работников (их представителей) и работодателей (их представителей), признаваемых законом обязательными ([ст. ст. 399, 400](#) ТК).

Прежде всего работники (их представители) с соблюдением порядка, предусмотренного Трудовым [кодексом](#) РФ, должны выдвинуть и направить работодателям в письменном виде соответствующие требования. Правом выдвижения такого рода требований обладают работники и их представители как на локальном уровне (в организации, ее структурном подразделении, у индивидуального предпринимателя), так и на иных уровнях социального партнерства - на территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном, федеральном.

На локальном уровне требования работодателям выдвигают работники и (или) их представительный орган (обычно орган первичной профсоюзной организации). На иных уровнях социального партнерства требования выдвигаются представителями работников в лице общероссийских, межрегиональных профессиональных союзов и их территориальных профсоюзных организаций, а также объединений общероссийских, межрегиональных профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов.

На локальном уровне работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования, рассмотреть их и сообщить в письменной форме представительному органу работников о принятом решении в течение трех рабочих дней со дня получения этих требований. На иных уровнях социального партнерства (где в роли другой стороны

могут выступать соответствующие объединения работодателей, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления) на представителей работодателей (объединений работодателей) возлагается обязанность принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме о принятом решении в течение одного месяца со дня получения требований.

Приведенные положения [ст. 400](#) ТК с учетом требований [ч. 3 ст. 398](#) ТК позволяют определить момент начала коллективного трудового спора, после чего вступают в действие примирительные процедуры. Им является день сообщения решения об отклонении всех или части требований либо несоблюдение срока для ответа (на локальном уровне - три дня, на иных уровнях - один месяц).

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективных трудовых споров ([ч. 4 ст. 398](#) ТК) - может быть объявлена как на локальном уровне, так и на других уровнях: территориальном, отраслевом, межотраслевом, региональном, межрегиональном, федеральном. Ее объявление правомерно лишь при наличии хотя бы одного из условий, предусмотренных [ч. 2 ст. 409](#) ТК, т.е. когда примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решения трудового арбитража, имеющего обязательную для сторон силу. Проведение забастовки не допускается в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении в органах и организациях, указанных в федеральном законе, а также без соблюдения сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ ([ст. 413](#)).

## **Глава 2. ОРГАНЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

### **1. Органы по рассмотрению трудовых споров**

К органам, уполномоченным на рассмотрение индивидуальных трудовых споров, [ст. 382](#) ТК относит КТС и суды. При этом КТС по заявлению работника вправе рассмотреть спор между работодателем и работником по поводу трудовых отношений между ними, если только федеральным законом не установлен иной порядок их рассмотрения ([ч. 1 ст. 385](#) ТК). Кроме того что рассмотрение некоторых индивидуальных трудовых споров Трудовой кодекс РФ исключает из компетенции КТС как подлежащих непосредственному разрешению в суде ([ст. 391](#) ТК), особый порядок их рассмотрения установлен федеральным законом также и для некоторых категорий работников. Такие особенности установлены, в частности, для судей ([Законом](#) РФ от 26 июня 1992 г. N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации" (с последующими изменениями и дополнениями)) и для прокуроров (Федеральным [законом](#) от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (с последующими изменениями и дополнениями)).

Трудовой кодекс РФ содержит подробные правила, определяющие порядок образования КТС в организациях и у индивидуального предпринимателя, а также в структурных подразделениях организаций ([ст. 384](#)). Детально регламентирован и порядок рассмотрения трудового спора в КТС, а также порядок принятия решения и его содержание ([ст. ст. 387, 388](#) ТК). В случае неисполнения работодателем решения КТС в установленный законом срок работник согласно [ст. 389](#) ТК вправе обратиться за удостоверением, которое является исполнительным документом и подлежит

принудительному исполнению по правилам, предусмотренным Федеральным [законом](#) от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве".

Обращение в КТС не является обязательным для работника, и при возникновении разногласий с работодателем он вправе обратиться непосредственно в суд, но и в случаях первоначального обращения в комиссию индивидуальный трудовой спор тем не менее может стать в последующем предметом судебного разбирательства. Это произойдет, если спор не будет рассмотрен в установленный законом десятидневный срок и работник передаст его для разрешения в суд ([ст. 390](#) ТК), а также - в случаях рассмотрения спора КТС - при несогласии с принятым решением работника, работодателя или профсоюза, представляющего интересы работника, каждый из которых может обратиться с соответствующим заявлением в суд ([ч. 1 ст. 391](#) ТК).

Индивидуальный трудовой спор согласно [ч. 1 ст. 391](#) ТК может быть передан в суд и по инициативе прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. Однако данное положение, как и норма о праве профсоюза, представляющего интересы работника, передать спор на разрешение суда подлежит применению во взаимосвязи с правилами судопроизводства, установленными в нормах гражданского процессуального законодательства. Эти правила не допускают возможности инициирования судебного процесса вопреки волеизъявлению лица, права которого составляют предмет спора. В частности, прокурор согласно [ч. 1 ст. 45](#) ГПК вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан в сфере трудовых отношений лишь при наличии их соответствующего обращения.

Во всех этих случаях, так же как и при непосредственном обращении работника, работодателя или прокурора в суд с исковым заявлением о защите прав и законных интересов в связи с наличием спора, возникшего из трудовых правоотношений, при принятии соответствующего заявления к производству суда возбуждается гражданское дело. Процедура рассмотрения и разрешения такого гражданского дела будет определяться общим порядком гражданского судопроизводства в судах общей юрисдикции ([ст. 1](#) ГПК).

Если действующее законодательство не предусматривает обязательного досудебного порядка урегулирования индивидуальных трудовых споров, закрепляя за судом как органом государственной (судебной) власти роль основного арбитра по разрешению разногласий между работником и работодателем, то для коллективных трудовых споров федеральным законом установлен иной порядок их рассмотрения. Он предусматривает соблюдение примирительных процедур и состоит из следующих этапов: рассмотрение спора примирительной комиссией, что является обязательным для сторон трудовых правоотношений при возникновении между ними разногласий по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также при принятии локальных нормативных актов; рассмотрение спора с участием посредника и (или) трудового арбитража, что, кроме случаев, предусмотренных [ч. 7 ст. 404](#) ТК, обязательным для сторон коллективного трудового спора не является ([ст. 401](#) ТК).

Основные правила рассмотрения коллективных трудовых споров примирительной комиссией сформулированы в [ст. 402](#) ТК, а подробные [Рекомендации](#) об организации ее работы утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. N 57. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган, создаваемый в порядке **ad hoc** самими сторонами возникшего коллективного трудового спора для его рассмотрения на равноправной (паритетной) основе, причем стороны не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Основная задача примирительной комиссии - оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения

по урегулированию спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии. Если соглашение не достигнуто по всем или части вопросов, составляется протокол разногласий, после чего стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника ([ст. 403](#) ТК) или создать трудовой арбитраж ([ст. 404](#) ТК) для продолжения примирительных процедур.

[Рекомендации](#) об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. N 58. Посредником может быть любой независимый специалист, привлекаемый к участию в разрешении спора по волеизъявлению сторон, что оформляется протоколом заседания их представителей. Главная функция посредника - оказание помощи сторонам коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Основные правила рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже содержатся в [ст. 404](#) ТК. Кроме того, Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. N 59 утверждены [Рекомендации](#) об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается опять-таки в порядке **ad hoc** в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Он создается сторонами спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров ([ст. 407](#) ТК) в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником. Коллективный трудовой спор передается в трудовой арбитраж и в случае уклонения одной из его сторон от участия в создании или работе примирительной комиссии ([ч. 1 ст. 406](#) ТК). Кроме того, создание трудового арбитража является обязательным в случаях, когда в соответствии с [ч. ч. 1 и 2 ст. 413](#) ТК в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка ([ч. 7 ст. 404](#) ТК).

Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже завершается принятием решения по существу спора, которое отражается в постановляющей части протокола заседания трудового арбитража. Решение, подписанное членами трудового арбитража, передается сторонам спора и является для них обязательным в силу ранее заключенного соглашения о его выполнении. В случаях, предусмотренных [ч. 7 ст. 404](#) ТК, решение трудового арбитража, который при отсутствии соответствующего соглашения сторон создается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров, является обязательным в силу требований закона.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора, или не исполняют решения трудового арбитража, имеющего обязательную силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с [ч. ч. 1 и 2 ст. 413](#) ТК в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена ([ст. 409](#) ТК).

Суд также участвует в разрешении коллективных трудовых споров, но на этапе объявления и проведения забастовки. При этом самыми распространенными в судебной практике являются дела по спорам о признании забастовки незаконной. Рассматриваются судами также дела об отложении или о приостановлении забастовки, дела об определении размера возмещения убытков, причиненных работодателю в результате проведения незаконной забастовки, и др.

## 2. Понятие подведомственности и подсудности трудовых споров

Конституционное право на судебную защиту ([ст. 46](#) Конституции РФ) предполагает возможность каждого защищать свои трудовые права в суде как органе государственной (судебной) власти. Однако в стране действуют Конституционный Суд РФ и конституционные (уставные) суды субъектов РФ, а также суды общей юрисдикции и арбитражные суды. Все эти суды посредством осуществления правосудия обеспечивают реализацию прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации, но в пределах своих полномочий, установленных [Конституцией](#) РФ и законом.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в судебном порядке традиционно относится законом к полномочиям судов общей юрисдикции. Однако в случаях сложного характера спорных правоотношений, включающих в себя не только трудовые права и обязанности сторон, нельзя исключить, что и другие суды могут принять к своему рассмотрению дела по трудовым спорам. В частности, в судебной практике нередко трудовые споры ошибочно рассматриваются и разрешаются арбитражными судами <1>.

-----  
<1> См., напр.: Раздьяконов Е. [К вопросу об определении исключительной подведомственности](#) арбитражных судов: п. 4 ч. 1 ст. 33 АПК РФ // Арбитражный и гражданский процесс. 2006. N 4. С. 2 - 7; Материалы круглого стола на тему "Совершенствование арбитражно-процессуального законодательства" // Законодательство. 2006. N 10. С. 3 - 9.

Кроме того, даже если отвлечься от случаев вторжения других судов в компетенцию судов общей юрисдикции, без учета специальных правил распределения юридических дел между различными судами внутри соответствующей судебной подсистемы определить конкретный суд, в который следует обратиться заинтересованному лицу за защитой своих прав, нельзя. Этому препятствует многоуровневый характер системы судов общей юрисдикции, в которую входят Верховный Суд РФ, областные и равные им по уровню суды в каждом субъекте РФ, окружные (флотские) военные суды, районные суды, гарнизонные военные суды и мировые судьи с распространением юрисдикции каждого суда лишь на определенную территорию.

Кроме судебной существуют и иные формы защиты трудовых прав, прибегнув к которым, заинтересованные лица часто могут получить желаемый результат с гораздо меньшими временными, материальными, моральными и иными издержками. В частности, как уже отмечалось, значительное число индивидуальных трудовых споров по усмотрению работника может быть рассмотрено непосредственно в КТС, действующей в месте расположения работодателя, однако нередко заинтересованные лица за разрешением трудового конфликта, относящегося к ведению КТС, обращаются непосредственно в суд, загружая его делами, не требующими по своему характеру судебного вмешательства. Что касается коллективных трудовых споров, то закон вообще предусматривает для них соблюдение обязательных примирительных внесудебных процедур.

Институты **подведомственности** и **подсудности** трудовых споров как раз и играют роль того правового механизма, который предназначен для их распределения между

различными органами, уполномоченными на их разрешение, включая суды. А в связи с тем что возникающие из трудовых правоотношений судебные дела закон относит прежде всего к компетенции суда общей юрисдикции, вопросы подведомственности и подсудности соответствующей разновидности гражданских дел являются преимущественно предметом исследования науки гражданского процессуального права. При этом в контексте распределения гражданских дел различных категорий между юрисдикционными органами для характеристики соответствующих институтов трудового права вполне применимы и общие определения подведомственности и подсудности гражданских дел, которыми традиционно оперирует цивилистическая процессуальная наука.

Так, в курсе гражданского процессуального права советского периода **подведомственность** определяется как относимость нуждающихся в государственно-властном разрешении споров о праве и иных дел к ведению различных государственных, общественных, смешанных (государственно-общественных) органов и третейских судов, а **подсудность** - как относимость споров о праве и иных дел к ведению определенных государственных судов <1>. Применяя это определение к различным категориям гражданских дел, следует лишь учитывать требования закона, относящие их разрешение к ведению определенных органов, включая суды. В частности, возникающие из трудовых правоотношений дела, как и некоторые другие категории гражданских дел, не рассматриваются третейскими судами.

-----  
<1> Курс советского гражданского процессуального права: В 2 т. М., 1981. Т. 2. С. 6.

Приведенное определение подведомственности к системе органов, уполномоченных на разрешение юридических дел, относило лишь суд общей юрисдикции как единственный в то время орган государственной (судебной) власти, а определение подсудности имело в виду распределение дел между отдельными судами общей юрисдикции с учетом их уровня и территориальной принадлежности. Однако включение в судебную систему Российской Федерации наряду с судом общей юрисдикции других судов (конституционного и арбитражного) внесло коррективы в понимание устоявшихся правил о подведомственности и подсудности. Определяя, как и прежде, относимость юридических дел к ведению различных юрисдикционных органов, правила о подведомственности вместе с тем стали применяться и для разграничения компетенции между отдельными звеньями системы органов судебной власти, т.е. конституционным, общим и арбитражным судами. Что касается правил о подсудности, то они стали применяться не только для распределения дел между судами общей юрисдикции, но и для разграничения компетенции между различными арбитражными судами внутри этой подсистемы судов.

В Федеральном конституционном законе "О судебной системе Российской Федерации" ([ст. 3](#)) указывается на единство судебной системы страны, однако в этой единой системе созданы и действуют организационно самостоятельные и процессуально независимые друг от друга Конституционный Суд РФ и конституционные (уставные) суды субъектов РФ, а также подсистемы судов общей юрисдикции и арбитражных судов. Тем не менее если следовать за логикой названного [Закона](#) и рассматривать суд в системе разделения государственных властей обобщенно как единый орган судебной власти, то для разграничения компетенции между различными судами российской судебной системы более применимо было бы понятие подсудности.

Именно в таком контексте используется это понятие в [ст. 126](#) Конституции РФ и в [ст. 19](#) Федерального конституционного закона "О судебной системе Российской Федерации" при определении компетенции Верховного Суда РФ как высшего судебного органа по делам, **подсудным** судам общей юрисдикции, и, соответственно, **не подсудным** судам конституционной и арбитражной юрисдикции. Соответствующим образом следует

понимать и [ч. 1 ст. 47](#) Конституции РФ, согласно которой никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к **подсудности** которых оно отнесено законом. Очевидно, что данная конституционная норма имеет в виду и судебную подведомственность в том значении, которое придают соответствующему понятию процессуальная теория и отраслевое процессуальное законодательство. Неслучайно в литературе последнего времени появились предложения применять для разграничения предметов ведения между различными звеньями судебной системы именно институт подсудности, а не подведомственности <1>. Признавая логическую состоятельность этих предложений, основанных в том числе и на положениях [Конституции](#) РФ, следует все же возразить против ее реализации по соображениям теоретического и практического характера.

-----  
<1> См., напр.: Жуйков В.М. Теоретические и практические проблемы конституционного права на судебную защиту: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 1997. С. 7.

Прежде всего необходимо учитывать, что развитие в процессуальной теории учения о подведомственности происходило на фоне учреждения новых органов судебной власти с передачей на их разрешение юридических дел, которые и ранее не относились к подведомственности суда общей юрисдикции. Так, к ведению Конституционного Суда РФ отнесены дела, результатом разрешения которых может быть утрата нормативным актом юридической силы, что ранее входило в компетенцию самих органов законодательной или исполнительной власти. Арбитражный суд был создан на базе прежнего государственного и ведомственного арбитража с передачей на его разрешение тех же споров между хозяйствующими субъектами.

После создания новых судов понятие судебной подведомственности стало более широким, но суть правил осталась прежней. Судебная подведомственность стала подразделяться на подведомственность дел Конституционному Суду, суду общей юрисдикции и арбитражному суду. По справедливому замечанию В.В. Яркова, иной подход потребовал бы создания новых правовых конструкций общего характера, охватывающих правила разграничения предметов ведения между различными юрисдикционными органами <1>.

-----  
<1> Решетникова И.В., Ярков В.В. Гражданское право и процесс в современной России. М., 1999. С. 73.

Прежние подходы к определению правил о подведомственности и подсудности сохраняются также в судебной практике и в большинстве норм отраслевого законодательства. Например, Конституционный Суд РФ в случае поступления обращения, разрешение которого относится к ведению других судов, отказывает в его принятии не в связи с неподсудностью, а в связи с неподведомственностью ([п. 1 ч. 1 ст. 43](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации"). Применение института подсудности для разграничения полномочий не только внутри подсистем судов общей юрисдикции и арбитражных судов, но и между различными судами, входящими в судебную систему Российской Федерации в качестве самостоятельных звеньев судебной власти, потребует существенного изменения отраслевого законодательства, может привести к трудностям в судебной практике.

Вместе с тем при определении соотношения терминов "подведомственность" и "подсудность" следует иметь в виду, что различие между ними количественное, а не качественное, поскольку подсудность производна от подведомственности и является ее разновидностью применительно к полномочиям судебных органов. Однако оба эти понятия определяют круг объектов, на которые направлены властные полномочия соответствующих юрисдикционных органов <1>.

-----  
<1> См.: Осипов Ю.К. Подведомственность юридических дел: Учеб. пособие. Свердловск, 1973. С. 18, 29; Бахрах Д.Н. [Подведомственность юридических дел](#) и ее уровни // Журнал российского права. 2005. N 4. С. 47.

Ранее отмечалось, что трудовые споры закон традиционно относит к подведомственности суда общей юрисдикции. Однако из этого общего правила имеется исключение, поскольку арбитражный суд в процедуре банкротства согласно [п. 11 ст. 16](#) Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" и [п. 1 ч. 1 ст. 33](#) АПК все же рассматривает трудовые дела по спорам между арбитражным управляющим и представителями работников по вопросам: о выплате выходных пособий, выплате пособий по временной нетрудоспособности, составе и размере требований об оплате труда. Эти споры, по существу, также являются индивидуальными трудовыми спорами, поскольку представляют собой разногласия по вопросам применения норм трудового права, регулирующих трудовые отношения с участием конкретных работников, только вместо работодателя в них участвует арбитражный управляющий. Кроме того, индивидуальные трудовые споры нередко попадают в орбиту деятельности арбитражных судов и по причине ошибок при определении их судебной подведомственности.

Определение понятий "подведомственность" и "подсудность" через относимость дел к ведению соответствующего органа хотя и не противоречит содержанию данных институтов, однако оно не в полной мере раскрывает юридическую природу обозначаемых ими явлений. Соответственно, В.В. Ярков дополняет приведенное ранее определение подведомственности, которое было сформулировано в свое время Ю.К. Осиповым, указанием на то, что "это свойство юридических дел, в силу которого они подлежат разрешению определенными юрисдикционными органами" <1>. Понятно, что при таком подходе и подсудность, как частный случай подведомственности, также свойство дел, в силу которого они в рамках соответствующей судебной подсистемы подлежат разрешению определенными судами.

-----  
<1> Гражданский процесс: Учебник / Отв. ред. В.В. Ярков. М., 2004. С. 146.

Таким образом, **подведомственность** трудовых споров - это их относимость к ведению суда общей или арбитражной юрисдикции, КТС, примирительных комиссий, посредника, трудового арбитража; это свойство дел о защите трудовых прав, в силу которого они подлежат разрешению указанными органами. **Подсудность** трудовых споров - это их относимость к ведению различных судов общей и арбитражной юрисдикции; это свойство дел о защите трудовых прав, в силу которого они в рамках системы судов общей или арбитражной юрисдикции подлежат разрешению определенными судами.

### 3. Виды подведомственности трудовых споров

С учетом приведенного определения подведомственности трудовых споров она может подразделяться на виды в зависимости от специфики (вида) органов, к ведению которых отнесено их разрешение, а также в зависимости от предметов ведения (свойства дел, возникающих в связи с трудовым спором). Соответственно, в литературе первый вид подведомственности обычно именуют **видовой**, а второй - **предметной** подведомственностью <1>.

-----  
<1> Бахрах Д.Н. [Указ. соч.](#) С. 53 - 55.

По первому признаку (виду органа) возможно выделение подведомственности трудовых споров судам общей и арбитражной юрисдикции, КТС, примирительным



комиссиям, посреднику, трудовому арбитражу. По второму признаку (предмету ведения) возможно выделение подведомственности индивидуальных и коллективных трудовых споров с последующей их дальнейшей дифференциацией (индивидуальные трудовые споры о восстановлении на работе, оплате труда и т.д.; коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда, коллективные трудовые споры по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и т.д.).

Как уже отмечалось, закон относит к специальной подведомственности арбитражных судов дела о несостоятельности (банкротстве), включая и некоторые дела по трудовым спорам, возникающим при осуществлении процедуры банкротства ([п. 11 ст. 16](#) Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", [п. 1 ч. 1 ст. 33](#) АПК). Однако арбитражные суды часто выходят за пределы установленной компетенции по разрешению индивидуальных трудовых споров, в частности, когда они возникают в сфере корпоративных отношений. Допускают ошибки при определении их подведомственности и суды общей юрисдикции.

Процессуальное законодательство ([п. 4 ч. 1 ст. 33](#) АПК) рассмотрение дел по спорам между акционером и акционерным обществом, участниками иных хозяйственных товариществ и обществ, вытекающим из деятельности хозяйственных товариществ и обществ, вне зависимости от того, кто является участником спора - юридические лица, индивидуальные предприниматели или иные организации и граждане, относит к специальной подведомственности арбитражных судов. Однако при этом прямо исключает из нее дела по трудовым спорам с участием соответствующих участников корпоративных отношений.

Пленум Верховного Суда РФ в [п. 1](#) Постановления от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" разъяснил, что дела об оспаривании руководителями, членами коллегиальных исполнительных органов соответствующих организаций, а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) об освобождении их от занимаемых должностей подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе <1>. Однако в судебной практике это разъяснение не всегда учитывается.

-----  
<1> БВС РФ. 2004. N 1.

Так, президиум Санкт-Петербургского городского суда в надзорном порядке неправомочно отменил с прекращением производства по делу решение суда первой инстанции, которым признано незаконным решение наблюдательного совета ЗАО "Торговая фирма "Юбилей" об отстранении С. от работы с признанием за истцом прав генерального директора общества. При этом суд надзорной инстанции исходил из того, что в данном случае имеет место, хотя и возникший из трудовых правоотношений, но спор корпоративного характера, касающийся деятельности и формирования исполнительных органов акционерного общества, поэтому согласно [п. 4 ч. 1 ст. 33](#) АПК он относится к подведомственности арбитражных судов. Однако президиум городского суда ошибочно не учел, что трудовые споры закон из подведомственности арбитражных судов исключает, даже если они и возникают в сфере корпоративных правоотношений <1>.

-----  
<1> БВС РФ. 2006. N 6.

В приведенном [Постановлении](#) Пленум Верховного Суда РФ дал разъяснение по вопросам определения судебной подведомственности только по делам о восстановлении на работе, когда требования, вытекающие из трудовых правоотношений между участниками спора, соединены с требованиями, вытекающими из корпоративных отношений. Однако логика этого разъяснения применима ко всем индивидуальным трудовым спорам, возникающим в сфере корпоративных правоотношений. Она основана не только на специальном правиле [п. 4 ч. 1 ст. 33](#) АПК об исключении трудовых споров в этой сфере из компетенции арбитражных судов, но и на общем правиле [ч. 4 ст. 22](#) ГПК, согласно которому при обращении в суд с заявлением, содержащим несколько связанных между собою требований, из которых одни подведомственны суду общей юрисдикции, другие - арбитражному суду, если разделение этих требований невозможно, дело подлежит рассмотрению и разрешению в суде общей юрисдикции.

Серьезным недостатком судебной практики является не только игнорирование при определении судебной подведомственности дел со сложным характером спорных правоотношений, возникающих в сфере деятельности корпораций при наличии разногласий по вопросам применения трудового законодательства, но и искусственное разделение заявленных требований при очевидной их неразделимости. Например, серьезное сомнение вызывают выводы [Постановления](#) Федерального арбитражного суда Дальневосточного округа от 4 августа 2008 г. N Ф03-А73/08-1/2952, которым признано правильным решение арбитражного суда первой инстанции об отказе в иске о признании недействительным решения общего собрания участников общества об освобождении истца от должности директора общества и о назначении на эту должность другого лица. Однако при этом суды отказались принимать во внимание доводы истца о нарушении при его увольнении норм трудового законодательства по мотиву, что трудовые споры арбитражному суду неподведомственны <1>. Сама по себе правильность вывода арбитражных судов о неподведомственности им требования истца о восстановлении на работе в связи с нарушением норм трудового законодательства при его увольнении вряд ли может быть подвергнута сомнению, но в таком случае весь комплекс взаимосвязанных, а потому неразделимых требований истца подлежал рассмотрению и разрешению судом общей юрисдикции.

-----  
<1> СПС "КонсультантПлюс".

В литературе отмечается, что классификация подведомственности в зависимости от органов, к ведению которых отнесено разрешение тех или иных дел, позволяет уяснить полномочия различных юрисдикционных органов, а ее классификация в зависимости от предметов ведения дает представление о формах защиты субъективных прав <1>. Это так, но нельзя не заметить, что оба вида подведомственности тесно взаимосвязаны, дополняют друг друга, в связи с чем практическое значение имеет лишь их совместное рассмотрение. Именно так сформулированы и нормы законодательства, определяющие в зависимости от предмета ведения уполномоченный на разрешение дела орган. Например, согласно [п. 1 ч. 1 ст. 22](#) ГПК и [ст. ст. 382, 390](#) ТК индивидуальный трудовой спор с учетом его характеристики может быть рассмотрен как судом общей юрисдикции, так и КТС; коллективный трудовой спор в зависимости от его специфики в соответствии с нормами трудового законодательства ([ст. 401](#) и др. ТК) может быть рассмотрен примирительной комиссией, самими сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже.

-----  
<1> Курс советского гражданского процессуального права: В 2 т. Т. 2. С. 6 - 7.

В процессуальной науке классификация подведомственности проводится и по иным основаниям, в частности, в зависимости от того, регулируется она общими или специальными правилами. Соответственно, выделяют **общую** и **специальную** подведомственность.

Так, в соответствии с общей подведомственностью трудовых дел суды общей юрисдикции рассматривают иски с участием граждан и организаций о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов по спорам, возникающим из трудовых правоотношений. Однако индивидуальные трудовые споры в исключение из общих правил подведомственности могут рассматриваться не только судами общей юрисдикции, но также КТС ([ст. 382](#) и [ч. 1 ст. 385](#) ТК). К специальной подведомственности арбитражных судов относятся дела по индивидуальным трудовым спорам, указанным в [п. 11 ст. 16](#) Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)". Для коллективных трудовых споров в связи с обязательностью примирительных процедур предусмотрена их специальная подведомственность примирительным комиссиям, самим сторонам с участием посредника, трудовому арбитражу.

Подведомственность, которая определяется в исключение из общих правил в соответствии со специальными нормами, в теории гражданского процессуального права подразделяют на **единичную (исключительную)** и **множественную**. Под первой понимается возможность рассмотрения определенных категорий дел каким-либо одним указанным в законе органом (например, дело о признании забастовки недействительной может быть рассмотрено только судом общей юрисдикции). Вторая означает возможность их рассмотрения различными видами юрисдикционных органов (например, дело по спору между работником и работодателем об оплате труда может быть рассмотрено КТС и судом общей юрисдикции). В зависимости от закрепленного в законе способа выбора юрисдикционного органа для рассмотрения конкретного дела множественную подведомственность, в свою очередь, подразделяют на альтернативную, договорную и императивную.

При этом альтернативной называют подведомственность, допускающую возможность разрешения дела одним из нескольких указанных в законе юрисдикционных органов по выбору заинтересованного лица (например, при обращении работника по спору об оплате труда не в КТС, а непосредственно в суд).

Договорной является подведомственность, определяемая взаимным соглашением сторон (например, о передаче коллективного трудового спора на разрешение трудового арбитража).

Императивной называют подведомственность, предполагающую рассмотрение дела несколькими органами в определенной законом последовательности (например, до передачи по соглашению сторон коллективного трудового спора в трудовой арбитраж необходимо выполнить требование закона о его рассмотрении примирительной комиссией) <sup><1></sup>. Для императивной подведомственности характерно не только закрепление в законе определенной последовательности рассмотрения дела, но и то обстоятельство, что соблюдение установленного порядка является условием для отнесения этого дела к ведению соответствующего органа. В частности, коллективный трудовой спор может быть рассмотрен с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже лишь при условии его рассмотрения примирительной комиссией. Соответственно, в литературе отдельные виды императивной подведомственности иногда именуется также **условной** подведомственностью.

-----  
<sup><1></sup> Курс советского гражданского процессуального права: В 2 т. Т. 2. С. 8 - 9.

В процессуальной литературе выделяют также **смешанную** подведомственность <sup><1></sup>, которая, по существу, является подвидом альтернативной подведомственности. Смешанной она называется потому, что при выборе заинтересованным лицом для разрешения дела альтернативного суду органа, дело в последующем может быть передано и в суд. В частности, такая ситуация характерна для большинства индивидуальных трудовых споров, по которым заявитель вправе по своему усмотрению выбирать для их

разрешения суд или КТС. При выборе суда заинтересованное лицо окончательно реализует закрепленную в законе альтернативу в подведомственности данного конкретного дела. Если же для разрешения спора выбрана КТС, это дело остается и в ведении суда, куда оно может быть передано при наличии соответствующего волеизъявления заинтересованного лица.

-----  
<1> Гражданский процесс: Учебник / Отв. ред. В.В. Ярков. М., 2004. С. 147 - 151.

Сходна с альтернативной и договорная подведомственность, в связи с чем она нередко не рассматривается в литературе как самостоятельный вид. Для договорной подведомственности также характерна возможность выбора для разрешения дела одного из нескольких органов, однако такой выбор зависит не только от усмотрения заинтересованного лица (заявителя), но и волеизъявления другой стороны в споре. Иначе говоря, обе стороны должны прийти к соглашению (договориться) о подведомственности их дела, если только по своему характеру оно может быть разрешено в нескольких органах. В частности, после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией при недостижении согласия сторон они приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создания трудового арбитража ([ч. 8 ст. 402 ТК](#)).

Согласно [ч. 4 ст. 22](#) ГПК при невозможности разделения взаимосвязанных между собой требований, из которых одни подведомственны суду общей юрисдикции, а другие - арбитражному суду, дело подлежит рассмотрению и разрешению в суде общей юрисдикции. В частности, как отмечалось, такая ситуация нередко возникает при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в акционерных обществах, иных хозяйственных товариществах и обществах, когда они сочетаются с оспариванием решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов). Соответственно, кроме перечисленных видов специальной подведомственности трудовых споров следует выделять и подведомственность **по связи дел (требований)**.

#### 4. Виды подсудности трудовых споров

Поскольку подсудность есть частный случай подведомственности, ее разновидность применительно к судам общей юрисдикции или арбитражным судам, подразделение ее на виды должно осуществляться в основном по тем же признакам. При этом в порядке предварительного замечания следует отметить, что в науке гражданского процессуального права подсудность традиционно рассматривается как механизм, используемый для распределения дел, рассматриваемых судами в первой инстанции; это воспринято и наукой арбитражного процессуального права <1>. Соответственно, как и при характеристике подведомственности, возможна классификация подсудности трудовых споров в зависимости от признаков, присущих судебным органам, наделенных полномочиями по рассмотрению определенных дел по этим спорам в качестве суда первой инстанции, а также в зависимости от признаков, определяющих свойство того или иного дела по трудовому спору. Однако оба эти вида подсудности тесно взаимосвязаны, дополняют друг друга, в связи с чем практическое значение имеет лишь их совместное рассмотрение; это находит отражение и в процессуальном законодательстве.

-----  
<1> См., напр.: Курс советского гражданского процессуального права: В 2 т. Т. 2. С. 19 - 24; Арбитражный процесс: Учебник / Отв. ред. В.В. Ярков. М., 2003. С. 102 - 106.

Например, [ст. 26](#) ГПК именуется "Гражданские дела, подсудные верховному суду республики, краевому, областному суду, суду города федерального значения, суду автономной области и суду автономного округа", а [ч. 1 этой статьи](#) содержит положения,

согласно которым соответствующий суд в субъекте РФ рассматривает в качестве суда первой инстанции подведомственные судам общей юрисдикции дела, наделенные определенными признаками, и в частности дела, связанные с государственной тайной. Из приведенного правила определения подсудности с учетом его взаимосвязи с положениями [ст. 391](#) ТК следует, что именно областной и равный ему по уровню суд в субъекте РФ уполномочен на рассмотрение и разрешение дела по индивидуальному трудовому спору, если оно связано с государственной тайной.

Как и при классификации подведомственности, предметной подсудностью следовало бы именовать лишь второй вид подсудности, определяемый спецификой (характером) дела. Первому же виду, определяемому спецификой суда общей или арбитражной юрисдикции, ближе термин "видовая подсудность". Однако компетенция соответствующих судов определяется передачей в их ведение определенных категорий дел, в то же время дела с определенными признаками передаются определенным судам потому, что их разрешение связано с компетенцией этого вида судов.

С учетом столь тесной взаимосвязи обоих видов подсудности в литературе они обычно объединяются в один общий вид, именуемый родовой (предметной) подсудностью. Соответственно, выделяют родовую подсудность дел мировым судьям, родовую подсудность дел районным судам и т.д., указывая при этом на род (характер) дела как единственный признак для такой классификации <1>. В действительности же учитывается и второй классификационный признак - вид (род) суда общей или арбитражной юрисдикции.

-----  
<1> См., напр.: Гражданское процессуальное право: Учебник / Под ред. М.С. Шакарян. М., 2004. С. 134 - 141.

Д.Н. Бахрах полагает, что термин "родовая (предметная) подсудность" не отражает содержания этого вида подсудности, главной особенностью которого является иерархический (инстанционный) признак субъекта, уполномоченного заниматься делами соответствующей категории. По его мнению, такую подсудность следует назвать инстанционной подсудностью <1>. Не разделяя такой подход по существу, следует согласиться с тем, что критерием родовой подсудности в общеупотребительном значении является также и характер суда, уполномоченного на рассмотрение дел определенного рода. Соответственно, при ее обозначении не следует употреблять термин "предметная подсудность" как равнозначный термину "родовая подсудность". Однако нельзя согласиться с тем, чтобы этот вид подсудности именовался инстанционной или иерархической подсудностью, поскольку названные термины не будут отражать действительного содержания рассматриваемого явления.

-----  
<1> Бахрах Д.Н. [Указ. соч.](#) С. 57.

Действительно, между мировым судьей, районным судом, областным судом, верховным судом, а также между арбитражным судом субъекта РФ и Высшим Арбитражным Судом РФ существует иерархическая связь, но в процессуальном смысле между названными судами она проявляется лишь постольку, поскольку суд более высокого уровня может стать (или становится) вышестоящей проверочной судебной инстанцией по отношению к суду первой инстанции (апелляционной, кассационной и надзорной для судов общей юрисдикции, надзорной для арбитражных судов). Термин же "родовая подсудность" в механизме распределения дел внутри соответствующего обособленного звена судебной системы употребляется лишь при определении полномочий судов первой инстанции. Причем из-за наличия специализированных военных судов в системе судов общей юрисдикции по признакам родовой подсудности дела распределяются в ней и между такими судами, между которыми вообще не может возникнуть инстанционной (иерархической) связи.

В связи с этим следует заметить, что институт подсудности в действительности распространяется не только на суд первой инстанции, поскольку механизм распределения дел функционирует и при определении компетенции судов разных инстанций. Соответственно, термин "инстанционная подсудность" имеет полное право на существование, но должен в системе судов общей юрисдикции применяться лишь при распределении гражданских дел между судами первой, апелляционной (кассационной) и надзорной инстанций, а в системе арбитражных судов - между судами первой, апелляционной, кассационной и надзорной инстанций. В процессуальной науке такой вид подсудности именуется также **функциональной** подсудностью <1>.

-----  
<1> Гражданский процесс: Учебник / Отв. ред. В.В. Ярков. М., 2004. С. 167.

В соответствии с действующим законодательством основным судебным органом по рассмотрению и разрешению трудовых споров в первой инстанции является районный суд. Согласно [ст. 24](#) ГПК этому суду подсудны все гражданские дела, подведомственные судам общей юрисдикции, если только законом они не отнесены к подсудности мирового судьи, военного суда, областного и равного ему по уровню суда в субъекте РФ, Верховного Суда РФ.

Мировому судье в настоящее время подсудна лишь одна категория дел, возникающая из трудовых правоотношений. Это дела по требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, поскольку по ним мировым судьей выдается судебный приказ ([п. 1 ч. 1 ст. 23](#), [абз. 5 ст. 122](#) ГПК). По таким делам между сторонами трудового договора отсутствуют разногласия относительно права работника на заработную плату, нет и спора о размере платежа. Бесспорность требований работника подтверждается и документально, что дает основание для рассмотрения их судом в упрощенном порядке.

Военные суды с учетом их специализации в системе судов общей юрисдикции по общему правилу не рассматривают трудовые споры. Исключение предусмотрено лишь [ч. 4 ст. 7](#) Федерального конституционного закона "О военных судах Российской Федерации", согласно которой военным судам, дислоцирующимся за пределами территории Российской Федерации, подсудны все гражданские дела, подлежащие рассмотрению федеральными судами общей юрисдикции, если иное не установлено международным договором Российской Федерации.

Областным и равным им по уровню судам в субъектах РФ кроме дел о трудовых спорах, связанных с государственной тайной, подсудны в первой инстанции дела о признании забастовки незаконной ([ч. 2 ст. 26](#) ГПК, [ст. 413](#) ТК). Поэтому эти дела не рассматриваются районными судами.

В соответствии с компетенцией Верховного Суда РФ ему не подсудны в первой инстанции дела по трудовым спорам ([ст. 27](#) ГПК), по ним он может участвовать только в качестве суда второй или надзорной инстанции.

Возникающие в процедуре банкротства дела по спорам между арбитражным управляющим и представителями работников по вопросам: о выплате выходных пособий, выплате пособий по временной трудоспособности, составе и размере требований об оплате труда рассматриваются в первой инстанции арбитражным судом в соответствующем субъекте РФ.

Существующая в науке гражданского и арбитражного процессуального права классификация подсудности учитывает, что она выступает в роли распределительного механизма гражданских дел внутри соответствующего обособленного звена судебной системы, в котором юрисдикция большинства судов ограничена лишь определенной частью территории страны. В частности, в системе арбитражных судов юрисдикция суда уровня субъекта РФ распространяется лишь на территорию соответствующего субъекта, мировой судья в системе судов общей юрисдикции осуществляет юрисдикцию в пределах

судебного участка, юрисдикция районного суда распространяется на территорию судебного района и т.д.

В связи с этим возникает необходимость распределения дел и между однородными судами с учетом территории, на которую распространяется их юрисдикция. Соответственно, выделяется **территориальная (местная, пространственная)** подсудность, которая, в свою очередь, подразделяется на **общую, альтернативную, исключительную, договорную** подсудность и подсудность **по связи дел**.

В соответствии с правилами общей территориальной подсудности в зависимости от подведомственности дела и правил родовой подсудности иск предъявляется в компетентный суд общей или арбитражной юрисдикции по месту жительства ответчика-гражданина или по месту нахождения ответчика-организации ([ст. 28 ГПК](#), [ст. 35 АПК](#)). По этим правилам определяются подсудность подавляющего большинства трудовых споров.

Альтернативной называется территориальная подсудность, по правилам которой истцу в определенных законом случаях предоставлено право по своему усмотрению предъявить иск в один из нескольких судов соответствующего звена судебной системы, т.е. с учетом правил судебной подведомственности соответственно в суды общей либо арбитражной юрисдикции ([ст. 29 ГПК](#), [ст. 36 АПК](#)). В частности, иск по индивидуальному трудовому спору с организацией, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен работником как по месту нахождения этой организации, так и по месту нахождения ее филиала или представительства ([ч. 2 ст. 29 ГПК](#)). Иски о восстановлении трудовых прав, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста, могут предъявляться также в суд по месту жительства истца ([ч. 6 ст. 29 ГПК](#)). Иски, вытекающие из трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также по месту исполнения таких договоров ([ч. 9 ст. 29 ГПК](#)) <1>.

-----  
<1> См.: [Определение](#) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ N 35-В09-1 // БВС РФ. 2009. N 9.

Рассмотрение отдельных категорий дел в силу прямого указания в законе допускается лишь в строго определенных по месту расположения судах ([ст. 30 ГПК](#), [ст. 38 АПК](#)). Такая территориальная подсудность называется исключительной. Установление исключительной подсудности направлено на обеспечение лучших условий для правильного и своевременного рассмотрения дел, специфические особенности которых затрудняют их рассмотрение в другом месте.

Договорная подсудность (она называется также добровольной) основана на соглашении сторон, которые вправе до принятия судом заявления к производству изменить установленную законом территориальную подсудность и по обоюдному согласию выбрать суд, наиболее удобный для них ([ст. 32 ГПК](#), [ст. 37 АПК](#)). Однако соглашением сторон не может быть изменена исключительная подсудность.

Под подсудностью по связи дел понимается подсудность, при которой заявленное требование подлежит рассмотрению в суде, где рассматривается другое связанное с ним требование или дело ([ст. 31 ГПК](#)). В законе приводятся три случая территориальной подсудности по связи дел: при множественности на стороне ответчика, когда несколько ответчиков проживают или находятся в разных местах; при предъявлении встречного иска; при заявлении гражданского иска в уголовном деле. Нетрудно заметить, что все они являются частными случаями других видов территориальной подсудности.

Так, иск к нескольким ответчикам, проживающим или находящимся в разных местах, согласно [ч. 1 ст. 31 ГПК](#) предъявляется в суд по месту жительства или месту

нахождения одного из ответчиков **по выбору истца**. Соответственно, этот случай подсудности по связи требований к нескольким ответчикам может быть отнесен к разновидности альтернативной подсудности.

В соответствии с [ч. 2 ст. 31](#) ГПК встречный иск предъявляется в суд по месту рассмотрения первоначального иска, а согласно [ч. 3 ст. 31](#) ГПК гражданский иск, предъявленный в уголовном деле, разрешается судом, рассматривающим данное уголовное дело. Названные случаи подсудности по связи требований могут быть отнесены к разновидностям исключительной подсудности; именно так и называется подсудность по связи встречного иска с первоначальным иском в арбитражном процессуальном законодательстве ([ч. 10 ст. 38](#) АПК).

#### 5. Последствия нарушения правил о судебной подведомственности и подсудности

В соответствии с [ч. 1 ст. 47](#) Конституции РФ никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом. Данное конституционное положение распространяется на все виды подсудности гражданских дел (родовую, территориальную, инстанционную), оно с очевидностью предполагает, что рассмотрение гражданского дела, в том числе и возникшего из трудовых правоотношений, с нарушением правил о подсудности должно влечь за собой отмену судебного акта с направлением дела в тот суд, которому оно подсудно в силу требований федерального закона. В противном случае соответствующее конституционное право в случае его нарушения не будет восстановлено.

Такие же последствия должны наступать при нарушении правил судебной подведомственности, поскольку применительно к суду как единому органу судебной власти в системе разделения властей [Конституция](#) РФ, как уже отмечалось, рассматривает ее как подсудность. В результате нарушения правил судебной подведомственности заинтересованное лицо также лишается права на рассмотрение его дела в законном суде. Соответственно, арбитражные суды согласно приведенному конституционному положению не вправе принимать к своему производству гражданские дела, отнесенные федеральным законом к ведению судов общей юрисдикции, а те не вправе вторгаться в компетенцию арбитражных судов. Единственное исключение из этого правила предусмотрено [ч. 4 ст. 22](#) ГПК для случаев, когда предъявляется несколько требований, при невозможности их разделения, с подведомственностью одних требований суду общей юрисдикции, а других - арбитражному суду. В таких случаях дело подлежит рассмотрению и разрешению в суде общей юрисдикции.

Несмотря на категоричность конституционных требований, направленных на обеспечение права каждого на рассмотрение его дела тем судом и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено федеральным законом, отраслевое процессуальное законодательство не содержит прямого ответа на вопрос, как должен поступить суд вышестоящей инстанции при нарушении правил подсудности по конкретному гражданскому делу. В судебной практике это приводит иногда к тому, что гарантированное [ч. 1 ст. 47](#) Конституции РФ право становится декларативным.

Так, применительно к апелляционному производству ГПК ([ч. 1 ст. 330](#) и [ч. 2 ст. 364](#)) и АПК ([ч. 4 ст. 270](#)) равным образом нарушение правил о подсудности не рассматривают как самостоятельное специальное основание для отмены решения. Да и сама по себе отмена решения в апелляционном порядке процессуальный закон не рассматривает в качестве средства восстановления права, нарушенного судом первой инстанции в результате несоблюдения правил подсудности. В гражданском процессе суд апелляционной инстанции после отмены решения мирового судьи при отсутствии оснований для прекращения судебного производства либо оставления заявления без рассмотрения сам обязан принять новое решение ([абз. 3 и 4 ст. 328](#) ГПК). При этом закон



умалчивает о случаях отмены решения из-за существенного нарушения судом первой инстанции норм процессуального права, что предполагает распространение данного общего правила и на такие случаи. Не предусматривается возможность направления дела на новое рассмотрение в тот же суд после отмены решения суда первой инстанции в апелляционном порядке и в арбитражном процессе ([ст. 269](#) АПК). Для случаев же существенного нарушения судом первой инстанции норм процессуального права, влекущих безусловную отмену решения, арбитражное процессуальное законодательство возлагает на апелляционный суд обязанность после отмены решения самому рассмотреть дело по существу по правилам суда первой инстанции ([ч. 5 ст. 270](#) АПК).

Верховный Суд РФ в своей практике исходит из того, что нарушение права, гарантированного участникам гражданского судопроизводства [ч. 1 ст. 47](#) Конституции РФ, является безусловным основанием для отмены решения в апелляционном порядке и направления дела на новое рассмотрение в суд, которому оно подсудно <1>.

-----  
<1> Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за III квартал 2002 г. М., 2002. С. 46.

Однако Высший Арбитражный Суд РФ придерживается позиции, согласно которой нарушение правил о подсудности не является безусловным основанием для отмены решения, поскольку в качестве такового оно непосредственно не предусмотрено в нормах [АПК](#) и само по себе не может повлиять на правильность судебного акта <1>. Такая логика правоприменения по существу означает, что вышестоящий суд может лишь согласиться с доводами жалобы о нарушении судом первой инстанции соответствующего конституционного права участвующего в деле лица, но восстановить его он не вправе из-за отсутствия в законе прямого указания на соответствующие полномочия, да в этом и нет необходимости, если дело по существу разрешено правильно.

-----  
<1> См., напр.: мотивы Постановления Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 12 апреля 2002 г. применительно к родовой подсудности // ВВАС РФ; [Определение](#) Конституционного Суда РФ от 13 июля 2000 г. N 192-О // ВКС РФ. 2001. N 1.

Согласиться с подобной логикой нельзя, поскольку она противоречит не только требованиям [Конституции](#) РФ, но также общим и основным положениям процессуального права, сформулированным, в частности, в [ст. 3](#) АПК. Согласно им применяемый процессуальный закон должен оцениваться в системной связи с другими процессуальными законами, действующими в нормативном единстве, в котором конституционные нормы и нормы международных договоров имеют приоритет.

Конституционный Суд РФ в [Определении](#) от 3 июля 2007 г. N 623-О-П по запросу судьи районного суда о проверке конституционности [ст. 328](#) ГПК, определяющей полномочия суда апелляционной инстанции, указал, что решение, принятое с нарушением правил подсудности, не может быть признано правильным, поскольку оно - вопреки [ч. 1 ст. 47](#) Конституции РФ, закрепляющей право каждого на рассмотрение дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом, и [ч. 3 ст. 56](#) Конституции РФ, не допускающей ограничения этого права ни при каких обстоятельствах, - принимается судом, не уполномоченным в силу закона на рассмотрение данного дела, что является существенным (фундаментальным) нарушением, влияющим на исход дела и искажающим саму суть правосудия. Разрешение дела с нарушением правил подсудности не отвечает и требованию справедливого судопроизводства, поскольку суд, не уполномоченный на рассмотрение того или иного конкретного дела, не является - по смыслу [ч. 1 ст. 46](#) и [ч. 1 ст. 47](#) Конституции РФ и соответствующих общепризнанных принципов и норм международного права (ст. ст. 7, 8, и 10 Всеобщей декларации прав человека, [ст. 14](#) Международного пакта о гражданских и политических правах, [ст. 6](#) Конвенции о защите прав человека и основных свобод) - законным судом, а принятые в результате такого

рассмотрения судебные акты не обеспечивают гарантии прав и свобод в сфере правосудия <1>.

-----  
<1> ВКС РФ. 2007. N 6.

Значение приведенной правовой позиции Конституционного Суда РФ не ограничивается только рамками апелляционного производства в гражданском процессе. Очевидно, что она ориентирует суды проверочных инстанций (как в гражданском, так и арбитражном процессе) на безусловную отмену судебных актов, принятых по гражданским делам вопреки правилам судебной подведомственности и подсудности и в тех случаях, когда они проверяются судами кассационной и надзорной инстанций, тем более что они в отличие от апелляционных судов не ограничены в полномочиях направлять дело на новое рассмотрение в суд другой надлежащей инстанции. Единственным способом устранения нарушения правил подсудности является отмена судебного акта и направление дела в тот суд, которому данное дело подсудно в силу требований закона.

На это еще раз указал Конституционный Суд РФ в [Определении](#) от 15 января 2009 г. N 144-О-П по жалобе Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации. В его резолютивной части, опираясь на свои сформулированные в прежних решениях правовые позиции, он признал, что оспоренные в жалобе положения [ст. ст. 270, 288](#) и [304](#) АПК во взаимосвязи с [ч. 4 ст. 39](#) данного Кодекса в системе действующего правового регулирования предполагают обязанность арбитражных судов апелляционной, кассационной и надзорной инстанций отменить решение арбитражного суда первой инстанции в случае рассмотрения им дела с нарушением правил подсудности и направить данное дело в тот арбитражный суд, к подсудности которого оно отнесено законом <1>.

-----  
<1> ВКС РФ. 2009. N 4.

## **Раздел 2. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА И КОММЕНТАРИИ ПО ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, РАССМАТРИВАЕМЫХ В СУДЕ**

### **Глава 3. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ О ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **1. Трудовые споры о заключении трудового договора**

Прием работника на работу осуществляется работодателем и включает несколько стадий, в том числе предъявление документов, заключение трудового договора, прохождение предварительного медицинского осмотра, ознакомление с коллективным договором и локальными нормативными актами, издание приказа.

Как правило, на этапе возникновения трудовых отношений разногласия между потенциальным работником и работодателем, даже если они существуют, разрешаются путем достижения соглашения по тому или иному вопросу либо отказа (одностороннего или взаимного) от заключения трудового договора. Исключение составляет необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В соответствии с [ч. 1 ст. 64](#) ТК такой отказ запрещается.

По смыслу [ч. ч. 2, 3, 4 ст. 64](#) ТК необоснованным отказом в приеме на работу считается отказ, не основанный на деловых качествах работника, т.е. дискриминационный, связанный с личными либо физическими особенностями кандидата, его политическими или религиозными убеждениями и другими признаками, не имеющими отношения к подлежащей выполнению работе, а также отказ в том случае, когда работник имеет право заключить трудовой договор.

В судебной практике необоснованным признается и отказ в приеме на работу со ссылкой на обстоятельства, которые не существовали на момент решения вопроса о приеме на работу.

Что касается дискриминации при приеме на работу, то это частный случай дискриминации в сфере труда, запрещенной [ст. 3](#) ТК. В качестве критериев дискриминации, как [ст. 3](#), так и [ст. 64](#) ТК, указывают пол, расу, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства. При этом [ст. 64](#) ТК конкретизирует критерий места проживания, включая в него такой аспект, как наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания. Добавим, что это уточнение сделано не без влияния судебной практики, которая в начале 90-х гг. прошлого столетия решительно встала на защиту работников, которым отказывали в приеме на работу по причине отсутствия регистрации в том или другом населенном пункте.

В качестве критерия дискриминации [ч. 3 ст. 64](#) ТК рассматривает и беременность, и наличие у женщины детей.

Вместе с тем по малопонятным причинам в [ст. 64](#) ТК не указываются некоторые критерии дискриминации, упомянутые [ст. 3](#) ТК и, безусловно, являющиеся значимыми и при решении вопроса об оценке правомерности отказа в заключении трудового договора. К ним относятся отношение к религии, политические убеждения, семейное положение, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям.

Указанные критерии дискриминации также не могут игнорироваться правоприменителями, в том числе судебными органами.

Вслед за [ст. 3](#) ТК, устанавливающей общий запрет дискриминации в трудовых отношениях, [ст. 64](#) ТК подчеркивает решающее значение деловых качеств работника: отказ в заключении трудового договора, если он базируется на обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работника (за исключением случаев, прямо предусмотренных федеральным законом), в том числе перечисленных в [ч. ч. 2](#) и [3 ст. 64](#) ТК, считается необоснованным.

В связи с тем что законодательство не дает определения или хотя бы основных признаков понятия "деловые качества работника", основная нагрузка по выявлению смысла соответствующих положений Трудового [кодекса](#) РФ ложится на судебные органы.

Пленум Верховного Суда РФ ([п. 10](#) Постановления от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г. N 63)) <1> попытался привести описание деловых качеств работника и дать ориентиры для судов, рассматривающих споры о необоснованном отказе в заключении трудового договора.

-----  
<1> БВС. 2007. N 3.

К деловым качествам работника он, в частности, отнес его профессионально-квалификационные характеристики (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации) и личностные качества работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Однако такое разделение деловых качеств, т.е. знаний, навыков, умений, необходимых для выполнения определенной работы, нельзя признать безупречным. Ведь личностные качества работника, т.е. особенности его психоэмоциональной сферы, характера, как правило, не влияют на способность выполнения определенной работы. Если же в силу специфики трудовых обязанностей важно, чтобы претендент на занятие должности (рабочего места) обладал определенными личными качествами, то в этом случае они должны оцениваться не как личностные, а как деловые <1>.

-----  
<1> Подробнее об этом см.: Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. [Настольная книга кадровика](#): юридические аспекты. М., 2005. С. 210.

Наряду с этим нельзя безоговорочно относить к личностным качествам: состояние здоровья (это не особенность психоэмоциональной сферы человека, а характеристика его физиологического и психического состояния), опыт работы и образование (это показатели квалификации работника).

Кроме того, [Постановление](#) Пленума, делая попытку определить критерии необоснованного отказа в приеме на работу, допускает смешение двух понятий: деловых качеств работника (свойств, которые присущи претенденту на заключение трудового договора как субъекту трудового права) и требований, которые работодатель вправе предъявлять к нему (в силу предписания закона либо особенностей организации производства или конкретной работы).

И, наконец, последнее, предложенное Пленумом Верховного Суда РФ, общее определение деловых качеств работника как способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств скорее можно отнести к характеристике специальной трудоспособности работника либо его соответствия занимаемой должности (выполняемой работе <1>.

-----  
<1> См.: Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2009. С. 100.

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время суды лишены четких нормативно-правовых ориентиров, поэтому, рассматривая соответствующую категорию споров, они вынуждены самостоятельно оценивать обоснованность отказа в заключении трудового договора в каждом случае. Анализ судебной практики приводит к выводу о многообразии требований, предъявляемых к гражданам, и избираемых критериев, которые позволяют отнести конкретный отказ в приеме на работу к категории необоснованных, хотя дел такой категории в судах немного. Как правило, работодатели не используют явно противоречащих законодательству формулировок отказа в заключении трудового договора, предпочитая ссылаться на отсутствие вакантных должностей (свободных рабочих мест). Например, В. отказали в приеме на работу в медико-санитарную часть Федерального управления медико-биологических и экстремальных проблем при Министерстве здравоохранения РФ на основании отсутствия вакантных должностей врача-хирурга. Соответствующие должности были заняты совместителями, т.е. имелась возможность принять на работу В., уволив лицо, работающее по совместительству, по основанию, предусмотренному [ст. 288](#) ТК. Такое решение, однако, относится исключительно к правам работодателя, который вправе определять способ заполнения вакансий. Поэтому мировой судья, рассматривая дело по иску В., исследовал вопрос о наличии вакансий в медсанчасти и, придя к выводу об их отсутствии, признал отказ в приеме на работу обоснованным <1>.

-----  
<1> Решение мирового судьи судебного участка N 16 г. Кирово-Чепецк Кировской области от 18 ноября 2004 г. N 2-1258/16 // <http://www.oblsud.kirov.ru>.

При разрешении подобных дел нельзя не учитывать и того факта, что рассмотрение вопроса о необоснованности отказа в приеме на работу возможно лишь в том случае, когда работодатель публично сделал предложение о заполнении имеющихся у него вакансий (например, путем сообщения о вакансиях в органы службы занятости, помещения объявления в газете, объявления по радио, оглашения во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещения на доске объявлений) ([ч. 2 п. 10](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.). Однако и в этой ситуации у работодателя, как правило, не возникает обязанности заключить трудовой договор с конкретным гражданином. Эту позицию разделяет и Конституционный Суд РФ,

который неоднократно обращал внимание в своих решениях на то, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) <1>. В свою очередь Верховный Суд РФ дополнил это утверждение указанием на то, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а Трудовой [кодекс](#) РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности немедленно при их возникновении ([ч. 2 п. 10](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.). Поэтому в указанном судебном решении специально исследовался вопрос о действиях медико-санитарной части. Было выяснено, что информация об имеющихся вакантных должностях не передавалась в средства массовой информации (газеты и радио), не размещалась на доске объявлений, не направлялась в городской центр занятости населения. При таких обстоятельствах мировой судья правильно пришел к выводу о том, что публичного предложения заключить трудовой договор о выполнении работы по определенной должности данный работодатель не делал. Добавим, что в этой ситуации не возникло и обязанности работодателя рассматривать предложения претендентов, которые хотели бы работать в этой организации.

-----  
<1> См.: [Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П, Определения от 4 ноября 2004 г. [N 343-О](#); от 16 января 2007 г. [N 160-О-П](#); от 15 января 2008 г. [N 201-О-П](#) // СПС "КонсультантПлюс".

Судам, рассматривающим данную категорию трудовых споров, целесообразно принять во внимание и решение, принятое по делу о признании противоречащей федеральному законодательству ч. 1 ст. 7 Закона Брянской области от 15 декабря 1997 г. N 34-3 "Об охране труда в Брянской области" <1>, имеющее в своей основе отказ М. в приеме на работу врачом-фтизиатром в туберкулезном диспансере. Поскольку отказ в приеме на работу М., врачу-фтизиатру, перенесшему заболевание туберкулезом, был обоснован ссылкой на указанную норму областного закона, истец, не обжалуя необоснованный отказ в приеме на работу, поставил вопрос о соответствии закона Брянской области федеральному законодательству.

-----  
<1> [Определение](#) Верховного Суда РФ от 14 ноября 2007 г. N 83-Г07-7 // СПС "КонсультантПлюс".

В основе требований М. лежал тезис о необходимости обеспечить свободный выбор профессии и рода занятий и отнесение заботы о здоровье каждого к сфере личной жизни, в которую работодатель не вправе вмешиваться.

Оставляя в стороне вопрос о соответствии регионального закона требованиям Трудового кодекса РФ, отметим, что [ст. 64](#) ТК в случаях, предусмотренных федеральным законом, допускает отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника. В подавляющем большинстве случаев установление соответствующих правил связано с охраной здоровья работников, поступающих на работу, либо других работников или обслуживаемых граждан. К ним относятся возрастные ограничения при приеме на любую работу ([ст. 63](#) ТК); на отдельные виды работ ([ст. ст. 63, 265](#) ТК); ограничения на применение труда женщин ([ст. 253](#) ТК); запрет приема на работу лиц, которым данная работа противопоказана по состоянию здоровья, либо лиц, которые представляют опасность для окружающих ([ст. ст. 69, 213, 298](#) ТК).

Таким образом, вопреки мнению истца в приведенном деле здоровье граждан, как поступающих на работу, так и уже работающих в соответствующей организации или являющихся получателями каких-либо услуг, в силу [ст. 41](#) Конституции РФ не является безразличным для государства и законодателя.

Кроме охраны здоровья населения к обстоятельствам, допускающим ограничение приема на работу вне связи с деловыми качествами, относятся ограничения, связанные с необходимостью обеспечения безопасности государства. Например, некоторые ограничения установлены для иностранных граждан. В соответствии со [ст. 14](#) Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" <1> они не вправе:

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032.

- замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации;

- быть членами экипажа военного корабля Российской Федерации или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации;

- быть командирами воздушного судна гражданской авиации;

- быть принятыми на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации ([перечень](#) таких объектов и организаций утвержден Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2002 г. N 755, действующим в ред. от 14 июля 2007 г. N 425) <1>.

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 41. Ст. 3995.

Лица, не имеющие допуска к государственной тайне, не могут быть приняты на работу со сведениями, составляющими государственную тайну ([ст. 21](#) Закона РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" с изменениями и дополнениями) <3>.

-----  
<3> СЗ РФ. 1997. N 41. Ст. 8220.

Лица, лишённые вступившим в законную силу приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут заключать трудовой договор, предполагающий выполнение соответствующей работы в течение назначенного судом срока ([ст. 47](#) УК). То же касается руководителей, в отношении которых принято решение о дисквалификации ([ст. 3.11](#) КоАП).

Установлены некоторые запреты для занятия педагогической деятельностью ([ст. 331](#) ТК); работой с наркотическими средствами и психотропными веществами ([Правила](#) допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, утв. Постановлением Правительства РФ от 6 августа 1998 г. N 892 (в ред. от 6 февраля 2004 г. N 51)) <1>; профессиональной деятельностью, связанной с источником повышенной опасности ([ст. 10](#) Федерального закона от 8 января 1998 г. N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" (с изменениями и дополнениями)) <2> и др.

-----  
<1> СЗ РФ. 1998. N 3. Ст. 4009.

<2> СЗ РФ. 1998. N 2. Ст. 219.

Однако споров, касающихся подобных ограничений, практически не возникает.

Обращает на себя внимание исследование в ходе судебного разбирательства не только формальных причин отказа в заключении трудового договора, указанных в письменной форме по требованию работника, но и фактических обстоятельств дела. В качестве характерного примера можно привести решение Мелеузовского районного суда Республики Башкортостан от 27 марта 2008 г. по апелляционной жалобе на решение мирового судьи судебного участка N 4 по г. Мелеуз и Мелеузовскому району от 5 февраля 2008 г. <1>.

-----

<1> См.: Постановление Президиума Верховного суда Республики Башкортостан от 11 февраля 2009 г. // <http://vs.bkr.sudrf.ru>.

По объявлению в газете о наличии свободных рабочих мест грузчиков в ОАО "Мелеузовский сахарный завод" Х. обратился с заявлением о приеме на работу, прошел медкомиссию и инструктаж по технике безопасности. Однако впоследствии ему было отказано в приеме на работу, поскольку на прежнем месте работы у него сложились конфликтные отношения с руководством. Письменный отказ в приеме на работу был мотивирован заполнением всех штатных вакансий на момент обращения Х.

Мелеузовский районный суд, рассмотрев дело, пришел к выводу о том, что истцу необоснованно отказано в приеме на работу, поскольку рабочие места грузчиков оставались свободными, а истинной причиной отказа послужило наличие конфликта на прежнем месте работы Х.

Рассматривая вопрос о необоснованном отказе в заключении трудового договора, нельзя не коснуться правовых последствий признания отказа работодателя заключить трудовой договор необоснованным. Действующее законодательство не содержит положений, касающихся существа решения суда, который пришел к выводу о необоснованности отказа в приеме на работу. Может ли суд обязать работодателя заключить трудовой договор со дня обращения гражданина, которому было отказано в приеме на работу, либо он должен ограничиться признанием отказа необоснованным и взысканием компенсации причиненного морального вреда? Ответ на этот вопрос, как показывает судебная практика, нельзя отнести к категории очевидных. Так, уже упомянутым решением Мелеузовского районного суда на ОАО "Мелеузовский сахарный завод" возложена обязанность заключить с Х. трудовой договор о выполнении работы грузчика сроком на шесть месяцев. Президиум Верховного суда Республики Башкортостан совершенно правильно отменил указанное решение, однако обоснование, положенное в основу принятого Президиумом постановления от 20 августа 2008 г., вызывает возражения.

Верховный суд Республики Башкортостан отметил, что решение суда об обязанности работодателя заключить трудовой договор с истцом будет исполнимо только в том случае, если в резолютивной части будут указаны все существенные условия трудового договора, т.е. решение суда должно содержать условия трудового договора о месте работы, трудовой функции, условиях оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, другие условия, предусмотренные [ст. 57](#) ТК. С этим утверждением нельзя согласиться и нельзя допустить, чтобы решение судебного органа по существу подменяло собой соглашение сторон. В противном случае свобода трудового договора превратится в фикцию, а основополагающие права сторон трудового правоотношения будут нарушены.

Вместе с тем вывод Верховного суда Республики Башкортостан о необходимости в этом случае восстановления нарушенных прав потенциального работника путем денежной компенсации морального вреда совершенно верен, поскольку в рассматриваемой ситуации у работника не было безусловного права заключить трудовой договор, соответственно, у работодателя не было такой обязанности. Мало того, в период рассмотрения трудового спора на спорное рабочее место мог быть принят другой работник, которого необходимо будет уволить, чтобы принять на работу первого претендента. Таким образом, права вновь принятого на работу (заметим, совершенно законно принятого) будут нарушены: закон не предусматривает ни соответствующего основания прекращения трудового договора в таких случаях, ни гарантий для увольняемого работника.

С учетом указанных обстоятельств суды могут выносить решения, обязывающие работодателя заключить трудовой договор, только в тех случаях, когда работник имел право поступить на работу. При этом определяется лишь дата заключения трудового

договора, но не его условия, которые должны быть определены сторонами трудового правоотношения.

В соответствии с действующим законодательством гражданин вправе рассчитывать на заключение трудового договора и получение определенной заработной платы в случаях, когда он:

- приглашен в порядке перевода от другого работодателя ([ч. 4 ст. 64](#) ТК), эта гарантия действует в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы, причем основание увольнения не имеет принципиального значения <1>;

-----  
<1> Чиканова Л. [Права работников и работодателей](#) при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. N 10.

- направлен на работу в счет установленной квоты рабочих мест (см., напр., [ст. 13](#) Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) <1>; [ст. 21](#) Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) <2>);

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915.

<2> СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563.

- избран на должность данного лица ([ст. ст. 16, 17](#) ТК);

- избран по конкурсу на замещение соответствующей должности ([ст. ст. 16, 18, 332](#) ТК).

Соответственно, при отказе в приеме на работу в перечисленных случаях работник вправе ставить вопрос о возмещении неполученной заработной платы. Однако во всех остальных случаях необоснованный отказ в приеме на работу может компенсироваться только возмещением морального вреда. Такой подход находит одобрение и среди специалистов <1>, хотя справедливости ради надо отметить существование и противоположной точки зрения <2>. В связи с этим в юридической литературе высказываются предложения включить в [ст. 394](#) ТК правило, предусматривающее: "В случае признания отказа в приеме на работу необоснованным суд принимает решение о выплате работнику компенсации морального вреда, размер которой не может быть менее той суммы, которую он получил бы, выполняя работу, в которой ему было отказано, за все время со дня отказа в приеме на работу и до вынесения судом соответствующего решения, но не более чем за один год" <3>. Однако пока такого рода дополнение не сделано.

-----  
<1> Права работодателей в трудовых отношениях. С. 116 - 117.

<2> Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004. С. 309.

<3> Чиканова Л. Указ. соч. С. 21.

Наряду с оспариванием необоснованного отказа в заключении трудового договора в последние годы появляются новые виды индивидуальных трудовых споров, связанных с приемом на работу. Это споры об оформлении трудового договора в том случае, когда трудовые отношения возникли на основании фактического допущения к работе, и споры о признании заключенного договора трудовым.

Сложность обеих указанных разновидностей споров заключается главным образом в установлении фактических обстоятельств, дающих основание для вывода о возникновении трудовых отношений. В первом случае это допущение до работы уполномоченным лицом и реальное выполнение трудовой функции. Как правило, к этому добавляются иные обстоятельства, способные затруднить выбор правовых норм, подлежащих применению в конкретном случае. Интересным примером такого спора является дело по иску Р. к ООО "Звенигородская санитарная очистка", рассматривавшееся



Звенигородским городским судом 20 мая 2009 г. (правильность решения подтверждена Постановлением Президиума Московского областного суда от 9 декабря 2009 г. N 393) <1>.

-----  
<1> <http://www.mosoblsud.ru>

6 октября 2008 г. Р. была принята на работу в ООО "Звенигородская санитарная очистка" на должность диспетчера. Трудовой договор в письменной форме не был заключен, приказ о приеме на работу не издавался, запись о работе в трудовую книжку не была внесена. Такие действия руководство ООО объясняло тем, что Р. на момент устройства на работу была гражданкой Республики Молдова и не имела разрешения на работу в Российской Федерации.

Трудовые отношения фактически продолжались до 2 февраля 2009 г. Несмотря на то что Р. приобрела российское гражданство и неоднократно обращалась к работодателю с просьбой оформить трудовые отношения надлежащим образом, трудовой договор с ней так и не был заключен.

Суд первой инстанции пришел к выводу, что трудовые отношения между Р. и названным ООО возникли на основании фактического допущения ее к работе (с ведома руководителя организации и по поручению заместителя генерального директора ООО), хотя трудовой договор и не был оформлен в соответствии с законодательством. В суде было установлено и то обстоятельство, что Р. реально выполняла обязанности диспетчера, подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, получала заработную плату. Это позволило суду сделать вывод о том, что трудовые отношения возникли и, следовательно, на работодателе лежит обязанность заключить трудовой договор в письменной форме.

Надзорная инстанция, подтвердив правильность решения Звенигородского городского суда, отметила, что нарушение работодателем трудового законодательства при заключении трудового договора с иностранным работником не может служить основанием для отказа в защите трудовых прав этого работника.

Этот совершенно правильный вывод может выступать и в качестве своеобразного категорического императива при разрешении дел о фактическом допущении к работе.

К сожалению, суды не всегда руководствуются таким подходом, внимательно анализируют фактические обстоятельства дела и основывают решения на правильно избранных нормах трудового законодательства. В качестве примера неисполнения работодателем возложенных на него законодательством обязанностей в случае, когда это повлекло отказ в удовлетворении исковых требований работника, можно привести решения судов первой и кассационной инстанций по делу К., приведенные в Обзоре кассационной и надзорной практики рассмотрения гражданских дел районными и мировыми судьями за 2009 год, подготовленном Астраханским областным судом <1>.

-----  
<1> <http://oblsud.ast.sudrf.ru>

К. обратился в суд с иском, указав, что с 2007 г. работал в ООО "Судоходная компания" сторожем на судне. Трудовой договор с ним не был заключен, однако был заключен договор о полной материальной ответственности. 26 октября 2008 г. его известили об увольнении, однако с приказом не ознакомили. К. считал действия работодателя незаконными, так как он фактически был допущен к работе и выполнял ее на протяжении ряда месяцев. Как суд первой инстанции, так и судебная коллегия по гражданским делам Астраханского областного суда отказали в удовлетворении требований истца. В решении районного суда и определении судебной коллегии было указано, что при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе ([ч. 2 ст. 67](#) ТК), однако истец не представил

**письменных доказательств**, подтверждающих факт нахождения его в трудовых отношениях.

Как представляется, в данной ситуации задачей суда являлось исследование обстоятельств, связанных с фактическим допущением К. к работе, выполнением им трудовых обязанностей, возложением полной материальной ответственности и т.п. Неисполнение же работодателем обязанности оформить трудовой договор в письменной форме не может служить аргументом для отказа в признании возникновения трудовых отношений.

Самой представительной группой споров, связанных с приемом на работу, являются споры о признании заключенного договора трудовым. Количество таких споров в настоящее время увеличивается. Это обусловлено, в первую очередь, стремлением работодателей избежать необходимости предоставлять работнику гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, и заключить договор гражданско-правового характера вместо трудового договора. Сложность такого рода споров заключается в исследовании возникших правовых отношений и определении их правовой природы. Как показывает судебная практика, далеко не всегда суды успешно справляются с этой задачей. Так, при рассмотрении дела М., с которым был заключен гражданско-правовой договор, мировой судья судебного участка N 3 по Орджоникидзевскому району г. Уфы и суд апелляционной инстанции пришли к выводу о том, что отношения, возникшие между М. и ООО "Компания "Альтернатива", носили гражданско-правовой характер. В основу такого вывода были положены следующие обстоятельства: М., по мнению мирового судьи, сохранял положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, не был связан режимом рабочего времени, самостоятельно определял способы выполнения работы, привлекая к ней по своему усмотрению других лиц; вознаграждение должно было выплачиваться по достижении определенного результата.

Президиум Верховного суда Республики Башкортостан, отменяя определение суда апелляционной инстанции, пришел к противоположным выводам, указав на издание приказа о приеме на работу на должность бригадира, установление сдельно-премиальной системы оплаты труда, определение в приказе существенных условий трудового договора, а также издание приказа об увольнении по собственному желанию <1>.

-----  
<1> <http://vs.bkr.sudrf.ru>

Как видно из приведенного примера, суды разных инстанций делали акцент на различных аспектах организации трудовой деятельности М., в то время как целью судебного разбирательства является выяснение всех без исключения признаков правовых отношений, существовавших между истцом и ответчиком. При этом, если наличествуют хотя бы некоторые признаки трудовых отношений, исходя из смысла и назначения трудового законодательства вывод должен быть сделан в пользу возникновения (существования) именно этих отношений. В юридической литературе уже высказывались предложения об использовании презумпции существования трудовых отношений, которые заслуживают всемерной поддержки.

В настоящее время суды только определяют подходы к решению проблем, возникающих в связи с рассмотрением указанной категории дел. К определенным "болезням роста" можно отнести и тот факт, что оценка отраслевой принадлежности отношений по поводу использования труда осуществляется иногда весьма формально. Например, при рассмотрении иска Р. о признании существующих отношений трудовыми Дзержинским районным судом г. Санкт-Петербурга был сделан вывод в пользу существования гражданско-правовых отношений, хотя в судебном заседании было установлено, что истица проводила экскурсии по графику, установленному руководителем ГУП "Водоканал Санкт-Петербурга", неоднократно заключала договоры на оказание услуг, которые регламентировали рабочее время (например, со среды по

воскресенье с 9.00 до 18.00), должна была проводить экскурсии на основании методических пособий, действующих в организации, работа по организации и проведению экскурсий носила систематический характер, так же как и оплата труда, которая производилась раз в месяц по заранее установленным ставкам. Суд обосновал свое решение такими формальными признаками, как отсутствие в штатном расписании должности экскурсовода, отсутствие в договорах, заключенных истцом, указания на обязанность подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и т.п., фактически проигнорировав другие очевидные признаки трудового отношения (выполнение регулярной оплачиваемой работы по определенной специальности, профессии, должности, соблюдение определенного режима труда и отдыха, подчинение работодателю), имевшие место в указанном случае <1>.

-----  
<1> <http://www.gs.courts.spb.ru>

Попытка обобщения тех признаков, которые суды кладут в основу своих выводов о наличии трудового правоотношения, приводит к выводу о том, что в большинстве случаев (в отличие от приведенного выше решения) учитываются как содержание заключенного договора, так и фактически сложившиеся права и обязанности лица, заключившего гражданско-правовой договор (подряда, возмездного оказания услуг, поручения). Например, судебная коллегия по гражданским делам Ивановского областного суда, рассматривая кассационную жалобу М., не согласную с решением Шуйского городского суда, отказавшего в удовлетворении иска о признании заключенного с ней договора поручения незаконным и заключении трудового договора, исходила из признаков договора поручения, которым заключенный с М. договор соответствовал не в полной мере. Так, договор поручения предусматривал установление испытания при приеме на работу и режим рабочего времени, что характеризует трудовые, а не гражданско-правовые отношения. Кроме того, было отмечено, что истица регулярно получала заработную плату в зависимости от фактически отработанного времени; из показаний свидетелей ясно, что к ней предъявляли требования о соблюдении режима рабочего времени, которые она не выполняла. Указанные признаки также свидетельствуют в пользу существования между М. и Центральным универмагом трудовых отношений (Определение судебной коллегии по гражданским делам Ивановского областного суда от 21 апреля 2004 г.) <1>.

-----  
<1> [http://www.oblsud.ivanovo.ru/praktika/g2004\\_2.htm](http://www.oblsud.ivanovo.ru/praktika/g2004_2.htm)

Еще одним примером, иллюстрирующим сложившуюся практику заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых, является решение Ленинского районного суда г. Кирова Кировской области от 16 мая 2005 г. № 2-372 <1>. Анализируя обстоятельства заключения ОАО "РЖД" договоров подряда с З. и условий ее работы, суд установил, что истица по делу при заключении договора была ознакомлена с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, режимом труда и отдыха, прошла вводный и первичный инструктаж и медицинское освидетельствование. Ей ежемесячно выдавали график работы, она соблюдала правила внутреннего трудового распорядка и подчинялась начальнику сектора ревизии. Работники, заключившие трудовые договоры, выполняли такую же работу по проведению ревизии пассажирских поездов и вагонов, как З.

-----  
<1> Защита трудовых прав граждан и прав в сфере социального обеспечения в судебной практике / Сост. А.Л. Благодир, И.Л. Дубровина. Киров, 2005. С. 3 - 6.

Суд совершенно правомерно сделал вывод о существовании между ОАО "РЖД" и З. трудовых отношений, которые были оформлены (скрыты) договорами подряда.

В судебной практике встречаются и более сложные случаи, когда выяснение правового характера возникших отношений связано с исследованием организации труда и системы его оплаты у того или иного работодателя. К таким случаям, в частности, можно отнести работу преподавателя вуза на условиях почасовой оплаты. При различных обстоятельствах такая работа может опосредоваться либо трудовым договором, либо гражданско-правовым договором. Зависит это и от занятия штатной должности, и от характера и степени нагрузки, и от ряда иных обстоятельств. Например, М., работавшая в Вятском государственном гуманитарном университете, утверждала, что в период с октября 2004 г. по июль 2005 г. заключила несколько срочных трудовых договоров о преподавании на различных факультетах, которые были досрочно расторгнуты со ссылкой на Гражданский [кодекс](#) РФ. Как выяснил Первомайский районный суд г. Кирова, рассматривавший дело о восстановлении на работе, с истицей были заключены договоры возмездного оказания услуг. При этом она была зачислена на штатную должность старшего преподавателя, а договоры содержали указание на начало работы, режим труда и условия его оплаты. Ежемесячно М. отчитывалась о выполнении работы как по преподавательской работе в рамках бюджетного финансирования, так и по внебюджетной деятельности (преподавание в группах студентов, получающих платное образование). При этом оплата производилась в соответствии с ведомостью на получение заработной платы, в которой учитывалась оплата из бюджетных и внебюджетных источников.

Указанные обстоятельства побудили суд признать возникшие отношения трудовыми <1>.

-----

<1> Защита трудовых прав граждан и прав в сфере социального обеспечения в судебной практике. С. 6 - 14.

Отдельного внимания заслуживает сложившийся в судебной практике судов общей юрисдикции методологический подход, предполагающий сравнение трудовой деятельности лиц, заключивших гражданско-правовой договор, с трудом работников. К примеру, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассматривая надзорную жалобу Д., подчеркнула постоянный характер работы Д., которая на протяжении трех лет работала в качестве рабочего по озеленению (с ней ежемесячно заключали договоры подряда), и провела сравнение условий и организации ее труда с трудовой деятельностью других работников, заключивших трудовые договоры.

Выяснилось, что Д., так же как другие работники, подчинялась определенному графику работы: рабочий день начинался в одно и то же время - в 8.00 и заканчивался в 17.00, обеденный перерыв составлял один час - с 12.00 до 13.00; она получала для работы рабочий инвентарь и средства индивидуальной защиты, для поездки на объекты озеленения пользовалась служебным автобусом, получала направление на медкомиссию и проходила ее в ведомственной поликлинике, проходила инструктаж по технике безопасности. Оплата ее труда осуществлялась на основе учета рабочего времени, а не стоимости овеществленного труда. Указанные условия труда полностью совпадали с условиями, установленными для работников, заключивших трудовые договоры, на основе чего судебная коллегия по гражданским делам сделала вывод о возникновении между Д. и обществом по озеленению трудовых отношений <1>.

-----

<1> Определения Верховного Суда Российской Федерации по гражданским, трудовым и социальным делам, 2008: Сб. / Отв. ред. В.М. Лебедев. М., 2009. С. 638 - 642.

Наряду с указанными видами споров, связанных с заключением трудового договора, сохраняют свою актуальность дела о правомерности заключения срочного трудового договора. Работодатели по-прежнему отдают им предпочтение, стремясь установить трудовые отношения на определенный срок даже в том случае, когда для этого нет законных оснований. В качестве иллюстрации можно привести дело, рассмотренное

судебной коллегией по гражданским делам Ленинградского областного суда 27 апреля 2007 г. (N 33-707) <1>. ОАО "Завод "Ладога" заключило с Д., помощником начальника караула службы безопасности, срочный трудовой договор сроком на один год. Работодатель обосновывал установление трудовых отношений на определенный срок тем обстоятельством, что в момент заключения трудового договора невозможно было определить, сможет ли Д. пройти обучение в школе частных охранников и медицинскую комиссию, а также сдать экзамены для получения лицензии на право занятия охранной деятельностью. Между тем, как справедливо указала судебная коллегия, такого основания для заключения срочного трудового договора Трудовой кодекс РФ не предусматривает; характер же и условия работы, для выполнения которой принимался Д., не обуславливали срочного характера трудовой связи.

-----  
<1> <http://oblsud.lo.sudrf.ru>

К более сложным случаям надо отнести оценку возможности изменить условие трудового договора о сроке. Например, с Л., главным бухгалтером ОАО "Челнынефтепродукт", был заключен трудовой договор с неопределенным сроком действия. Через три года без объяснения причин ей предложили подписать новый трудовой договор - сроком на один год. Не желая вступать в конфликт с руководством, она подписала срочный трудовой договор (с 1 января 2005 г. по 1 января 2006 г.). Этот договор Л. считала трансформировавшимся в договор с неопределенным сроком действия, поскольку до середины января работала, а работодатель не предупредил ее в установленном законом порядке о прекращении срочного трудового договора. Однако 30 января ей предложили подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, установив его срок с 1 января 2005 г. до 28 апреля 2006 г. С этим Л. не согласилась и обратилась в суд.

Ответчик со ссылкой на [ст. 59](#) ТК утверждал, что в любое время имел право настаивать на заключении срочного трудового договора, поскольку истица относится к особой категории работников, заключение срочного договора с которой допускается законодательством.

С ответчиком согласился Тукаевский районный суд Республики Татарстан, рассмотревший дело по апелляционной жалобе ОАО. Однако надзорная инстанция (Президиум Верховного суда Республики Татарстан) указала, что установление срока трудового договора осуществляется при его заключении на основании предписаний законодательства <1> (заметим, что в действующей редакции Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность заключения срочного трудового договора с главным бухгалтером только по соглашению сторон ([ч. 2 ст. 59](#))).

-----  
<1> <http://www.tatsud.ru>

С таким решением в принципе можно согласиться, если исходить из того, что изменение срока трудового договора в том случае, когда стороны при наличии альтернативы сделали свой выбор в пользу договора с неопределенным сроком действия, недопустимо.

## 2. Трудовые споры о расторжении трудового договора

### 2.1. Трудовые споры о расторжении трудового договора по инициативе работника

В соответствии с принципом свободы труда работник по собственной инициативе (собственному желанию) вправе в любое время расторгнуть как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор.

Это право принадлежит работнику с момента заключения трудового договора и является безусловным, для его приобретения не требуется выполнения каких-либо условий. Реализация права на расторжение трудового договора по собственному желанию за редким исключением обусловлена лишь волеизъявлением работника <1>.

<1> В соответствии со [ст. 40](#) УИК в период отбывания исправительных работ осужденный не может уволиться с работы по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, в соответствии с [ч. 2 ст. 21](#) Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" не вправе расторгать срочный трудовой договор по своей инициативе.

Такое волеизъявление в соответствии с [ч. 1 ст. 80](#) ТК должно быть выражено в письменной форме. Поэтому увольнение работника без его письменного заявления о расторжении трудового договора однозначно оценивается как незаконное. Как это ни странно, такие одиозные случаи встречаются в судебной практике. Так, в Кировском районном суде г. Ростова-на-Дону было рассмотрено дело о восстановлении на работе Л., которая была уволена по собственному желанию несмотря на то, что соответствующего заявления не подавала, намерения уволиться не имела и ни в какой форме не выражала волеизъявления, направленного на прекращение трудового правоотношения с работодателем. Директор предприятия сообщил ей о дате и основании увольнения, и в установленный день Л. не была допущена к работе <1>.

<1> [Увольнение по собственному желанию... начальника](#) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. N 10.

При рассмотрении дел о законности увольнения по инициативе работника важно не только наличие волеизъявления работника, но и форма выражения такого волеизъявления.

Письменное предупреждение работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию оформляется в виде заявления, в котором выражается намерение прекратить трудовое отношение, указывается основание увольнения, в некоторых случаях - его причина (когда с этим связывается возможность расторгнуть трудовой договор в срок, о котором требует работник, или предоставление иных преимуществ) и дата увольнения ([ч. ч. 2 и 3 ст. 80](#) ТК). В специальной литературе встречаются рекомендации по составлению заявления и его примерная форма <1>.

<1> Щур-Труханович Л.В., Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: Практик. [пособие](#) // СПС "КонсультантПлюс"; [Особенности увольнения сотрудников по собственному желанию](#) и по соглашению сторон // Бухгалтерский бюллетень. 2008. N 9.

Подача заявления об увольнении по собственному желанию является стандартным способом выражения волеизъявления работника. Однако правоприменительная практика сталкивается и с другими способами: предупреждение работодателя о намерении прекратить трудовое правоотношение телеграммой, электронным письмом, телефонным звонком, заявлением, переданным по факсу, посланным по почте и т.п. Оценивая допустимость использования таких нетрадиционных способов волеизъявления работника, важно помнить об указании законодателя на письменную форму предупреждения ([ч. 1 ст. 80](#) ТК). Устное предупреждение, например по телефону, не влечет за собой правовых последствий. Во всех остальных случаях, когда работник лишен возможности обратиться к работодателю с заявлением (в случае болезни, нахождения в отпуске, командировке и т.п.), допустимо, на наш взгляд, использование современных средств связи, однако при условии подтверждения подлинности подписи работника.

**Добровольность волеизъявления работника.** Немаловажным обстоятельством является и добровольность волеизъявления работника. Она выступает обязательным условием признания увольнения по [п. 3 ст. 77](#) ТК обоснованным. На это специально обратил внимание Пленум Верховного Суда РФ, указав, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением ([подп. "а" п. 22](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации") <1>. Соответственно, отсутствие добровольного волеизъявления работника может быть предметом судебного рассмотрения. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке и обязанность их доказать возлагается на работника ([подп. "а" п. 22](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

-----  
<1> БВС РФ. 2007. N 3.

Оценка добровольности волеизъявления работника при рассмотрении дел о восстановлении на работе уволенных по [п. 3 ст. 77](#) ТК производится судами с использованием различных критериев, что не может не вызывать обеспокоенность. Так, некоторые суды полагают, что собственноручное написание заявления об увольнении (отсутствие данных о его подделке) и тот факт, что работник не использовал право на отзыв заявления, свидетельствуют о добровольном расторжении трудового договора по инициативе работника (см., например, решение Преображенского районного суда г. Москвы по гражданскому делу по иску Г. к ответчику ОАО "Московский вертолетный завод им. М.Л. Миля" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и морального вреда) <1>. Такой подход представляется неоправданно формальным, ведь Верховный Суд РФ рекомендовал проверять обстоятельства, связанные с принуждением работника к увольнению, а не с подделкой его подписи на заявлении и т.п. Следовательно, в подобных ситуациях суд должен исследовать факты, свидетельствующие о наличии (отсутствии) психологического давления на работника, угроз, условий, препятствующих продолжению работы.

-----  
<1> Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев. М., 2004. С. 4 - 7.

Собственноручное написание заявления об увольнении при высказывании угроз либо оказании иного давления на работника не может служить доказательством его добровольного волеизъявления. При таких обстоятельствах вряд ли возможно и использование права на отзыв заявления об увольнении.

При рассмотрении этой категории дел акцент должен быть смещен на выяснение истинной причины расторжения трудового договора, исследование материалов дела, свидетельствующих об оказании какого бы то ни было давления на работника, принуждения его к увольнению по собственному желанию. Интересно отметить, что судебные решения, основанные на такого рода доказательствах, существуют. Примером тому может служить дело об увольнении Ш., который, как установлено судом, был уволен по [п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК в результате политической деятельности его матери, депутата Государственного собрания - Курултая Республики Башкортостан (в ее выступлении на заседании Государственного совета содержалась критика в адрес руководства Уфимского нефтеперерабатывающего завода, где работал Ш.). В день заседания Государственного собрания генеральный директор предприятия предложил ему уволиться по собственному желанию, пригрозив, что если он этого не сделает, то будет уволен как не прошедший аттестацию. Надо отметить, что Ш. был уволен в тот день, когда состоялось упомянутое заседание и разговор с генеральным директором, без соблюдения установленного в организации порядка увольнения по собственному желанию <1>.

-----  
<1> [Увольнение по собственному желанию... начальника](#) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. N 10.

Отсутствие добровольного волеизъявления работника, направленного на прекращение трудового правоотношения, может быть подтверждено, в частности, обращениями работника к руководству организации. Например, С. предлагали уволиться по собственному желанию в связи с тем, что планировалось сокращение численности работников, а администрация пыталась избежать необходимости предоставления гарантий, связанных с увольнением по [п. 2 ст. 81 ТК \(Определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 20 июля 2006 г., дело N 33-5127/2006) <1>. В связи с этим она обратилась с докладной запиской к генеральному директору организации, ставя его в известность о попытках заместителя директора и руководителя отдела кадров вынудить ее уволиться по собственному желанию. После применения дисциплинарных взысканий и угроз расторгнуть трудовой договор по одному из оснований, связанных с виновным поведением работника, С. написала заявление об увольнении по собственному желанию и была уволена. В процессе рассмотрения дела суд принял во внимание попытку С. защитить свои трудовые права путем обращения к генеральному директору, оценив это как доказательство оказывавшегося на нее давления.

-----  
<1> СПС "КонсультантПлюс".

Как отсутствие добровольного волеизъявления оценивает судебная практика такие случаи, когда работнику, допустившему однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, предлагают уволиться по собственному желанию.

В качестве примера можно привести дело Ш., уволенного по [п. 3 ст. 77 ТК](#) и обратившегося с иском о восстановлении на работе в суд Кировского района г. Новосибирска. В судебном заседании было установлено, что истец появился на работе в нетрезвом состоянии. В связи с этим инспектор отдела кадров согласовал его увольнение с начальником участка инкассации и начальником областного управления инкассации. Заявление Ш. об увольнении было передано в отдел кадров начальником участка инкассации, а его самого, как пояснил инспектор отдела кадров, о согласии на увольнение по собственному желанию вообще не спрашивали, полагая, что увольнение по инициативе работника при таких обстоятельствах может рассматриваться как своеобразная льгота для работника. При таких обстоятельствах суд пришел к выводу об отсутствии добровольного волеизъявления работника, направленного на прекращение трудового правоотношения <1>.

-----  
<1> [Увольнение по собственному желанию... начальника](#) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. N 10.

Вместе с тем в судебной практике существует и иной подход. Так, Благовещенский городской суд отказал Х. в иске к прокуратуре Амурской области о восстановлении на работе. Суд, рассматривая дело, отверг доводы истца о том, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано им вынужденно, поскольку увольнению Х. предшествовал факт совершения им проступка, порочащего честь прокурорского работника и являющегося самостоятельным основанием для увольнения истца.

Суд пришел к выводу, что Х. было предоставлено право выбора основания увольнения, и тот факт, что он выбрал увольнение по [ст. 80 ТК](#), а не по порочащим основаниям, свидетельствует о добровольности волеизъявления работника <1>.

-----  
<1> Кадровик. 2008. N 10.



Комментируя судебную практику, некоторые авторы полагают, что подача заявления о расторжении трудового договора по инициативе работника (в том числе по предложению руководителя организации, руководителя отдела кадров и т.п.) с целью избежать увольнения по инициативе работодателя по одному из оснований, связанных с неисполнением трудовых обязанностей, не может рассматриваться как вынужденное действие. При этом в качестве аргумента приводится наличие права выбора: уволиться по собственному желанию или быть уволенным за совершение дисциплинарного проступка (проступков). Работнику предоставляется возможность избежать привлечения к дисциплинарной ответственности и выбрать более благоприятное с точки зрения правовых последствий основание расторжения трудового договора. В дополнение к этому предлагается учитывать и наличие (либо отсутствие) доказательств, подтверждающих неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин <1>.

<1> Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса Российской Федерации: Практ. [пособие](#). М., 2008. § 3 // СПС "КонсультантПлюс".

Таким образом, работнику при наличии оснований для его увольнения за нарушение трудовой дисциплины предлагается сделка, позволяющая ему избежать привлечения к дисциплинарной ответственности, а работодателю - освободиться от соблюдения процедуры увольнения. В рассматриваемой ситуации, как отмечается в юридической литературе, работнику создаются более благоприятные условия для расторжения трудового договора <1>.

<1> [Там же](#).

Однако следует иметь в виду, что такая позиция основана на одностороннем понимании сущности трудового права и его норм. Запрещая ухудшение положения работника по сравнению с действующим законодательством и приветствуя улучшение его положения, законодатель имеет в виду лишь правовое положение данного субъекта права, т.е. установление в соглашении, коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре таких субъективных прав или обязанностей, которые изменяют его правовой статус по сравнению с установленным законодательством. Предоставление работнику каких-либо возможностей в конкретной жизненной ситуации вне связи с изменением его субъективных прав и обязанностей не может приравниваться к улучшению его положения в том смысле, который заложен в трудовом законодательстве.

Не предусматривает действующее законодательство и возможности отказа работника от предоставленных ему законом прав (сохранение места работы, прекращение трудового договора по добровольному волеизъявлению), в том числе путем заключения с работодателем соглашения, содержанием которого по существу является взаимный отказ от реализации прав в сфере трудовых отношений: работодатель отказывается от применения дисциплинарной ответственности, работник - от продолжения трудового правоотношения.

Поэтому заслуживают поддержки те суды, которые исходят из невозможности такого рода сделки между сторонами трудового правоотношения.

В судебной практике встречаются случаи, когда учитывается не только добровольность волеизъявления работника, но и другие обстоятельства, сопутствующие увольнению. Так, суд Каневского района Краснодарского края рассмотрел иск С. к ДРСУ о восстановлении на работе и взыскании оплаты за время вынужденного прогула. В судебном заседании выяснилось, что С. в феврале 2007 г. написала заявление об увольнении по собственному желанию в результате ссоры, спровоцированной руководителем, который в грубой и пренебрежительной форме отозвался о некоторых чертах характера С.

С ее согласия С. была уволена в тот же день. Через два дня, успокоившись, она попросила восстановить ее на работе, однако получила отказ.

В приведенном примере работница подала заявление добровольно, без давления со стороны работодателя. Поэтому об отсутствии ее добровольного волеизъявления говорить не приходится. Однако грубость руководителя послужила причиной сильного волнения и, как следствие, необдуманного поступка <1>.

-----  
<1> Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: Науч.-практ. пособие. М., 2009. С. 85.

Суд принял во внимание указанные обстоятельства и восстановил С. на работе, признав тем самым, что при увольнении по инициативе работника имеет значение не только добровольность волеизъявления, но и психологическое состояние работника в момент написания заявления об увольнении, а также причины, оказавшие влияние на решение расторгнуть трудовой договор.

Рассматривая вопрос о добровольности волеизъявления работника, нельзя не отметить, что до сих пор встречается практика принуждения работников при приеме на работу написать заявление об увольнении по собственному желанию, не указывая даты, которую затем проставляют сотрудники отдела кадров или руководители организации. К чести судебной системы надо отметить, что в подобных случаях, о которых нередко упоминают в специальной литературе, суды, несмотря на необходимость назначения в ряде случаев судебно-технической и почерковедческой экспертизы, чтобы установить, была ли дата увольнения указана одновременно с написанием основного текста заявления об увольнении, выносят обоснованные решения <1>.

-----  
<1> [Увольнение по собственному желанию... начальника](#) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. N 10.

Действия работодателя в такой ситуации даже не связаны с нарушением трудового законодательства, а сводятся к фальсификации добровольного волеизъявления работника, подделке заявления, что не является в чистом виде проблемой применения трудового законодательства.

При увольнении по инициативе работника, по общему правилу, не имеют значения мотивы расторжения трудового договора, а также причина, побудившая работника расстаться с данным работодателем. Работник может о них не сообщать. Исключение составляют лишь случаи, когда с причиной увольнения связано предоставление каких-либо льгот либо установление в исключение из общего правила менее продолжительного срока предупреждения о расторжении трудового договора.

В соответствии с [п. 5.6](#) Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69 <1>, при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

-----  
<1> Зарегистрирована в Минюсте России 11 ноября 2003 г. N 5219, опубликована в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти (2003. 8 дек. N 49).

Таким образом, в тех случаях, когда причина увольнения по собственному желанию может служить основанием для предоставления преференций (иногда не связанных с трудовой деятельностью), со слов работника и на основании представленных им документов запись в трудовую книжку вносится с указанием соответствующих причин. Например, если увольнение работника связано с переводом супруга-военнослужащего в

другую местность, ему (ей) в соответствии с [Приказом](#) Министра обороны РФ от 11 июля 2002 г. N 265 "О выплате женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, выходного пособия в случаях расторжения ими трудового договора в связи с перемещением военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность" <1> должно выплачиваться выходное пособие в размере двухмесячной средней заработной платы (финансирование указанной выплаты осуществляется за счет средств, выделяемых из федерального бюджета).

-----  
<1> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2002. 12 авг. N 32.

Суды, руководствуясь требованиями, установленными [Инструкцией](#) по заполнению трудовых книжек, считают необходимым выяснение обстоятельств, связанных с наличием причин, дающих работнику право требовать их указания в трудовой книжке. В качестве характерного примера можно привести дело Д., рассмотренное Свердловским областным судом по кассационной жалобе истицы <1>. Д. после рождения второго ребенка и использования отпуска по уходу за ребенком приняла решение об увольнении по собственному желанию с должности старшего продавца-кассира. Это произошло в январе 2008 г., т.е. в период действия [ч. 1 ст. 29](#) Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ), предусматривавшей для женщин, имеющих детей до 14 лет и уволенных по собственному желанию, выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости в размере 75% их среднего заработка <2>.

-----  
<1> СПС "КонсультантПлюс".

<2> СПС "КонсультантПлюс".

Как выяснилось в судебном заседании, Д. просила уволить ее по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком до достижения им возраста 14 лет. В отделе кадров общества с ограниченной ответственностью, где она работала, ей порекомендовали переписать заявление, поскольку такого основания увольнения Трудовым [кодексом](#) РФ не предусмотрено, что она и сделала. Однако затем обратилась в суд за восстановлением нарушенных трудовых прав.

Суд первой инстанции обосновал свой отказ в удовлетворении исковых требований отсутствием указания в заявлении Д. на причину увольнения, т.е. основывался исключительно на формальных критериях оценки обстоятельств увольнения. Свердловский областной суд в своем [Определении](#) от 21 октября 2008 г. подчеркнул, что причина увольнения в данном случае имела существенное значение, поскольку давала возможность истице претендовать на получение стипендии в большем размере. Суд первой инстанции, рассматривая дело, должен был использовать все доказательства, в том числе показания истицы и представителя ответчика, который признал факт обращения Д. с просьбой об увольнении по собственному желанию с указанием причины.

**Предупреждение работодателя об увольнении.** В соответствии с [ч. 1 ст. 80](#) ТК работник должен предупредить работодателя об увольнении не позднее чем за две недели. Целью такого предупреждения является предоставление работодателю возможности подыскать нового сотрудника, организовать передачу дел и т.п.

Оставление работы без предупреждения работодателя является прогулом.

В соответствии с п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 увольнение по [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК, в частности, может быть произведено:

- за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения ([подп. "в"](#));

- за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора ([подп. "г"](#)) <1>.

-----  
<1> БВС РФ. 2007. N 3.

Таким образом, предупреждение о расторжении как срочного трудового договора, так и договора с неопределенным сроком действия является абсолютно обязательным. Невыполнение этого требования влечет серьезные неблагоприятные последствия для работника.

Законодатель требует уведомить о предстоящем увольнении работодателя, однако в том случае, когда работодателем выступает организация (юридическое лицо), предупреждение (заявление об увольнении) адресуется соответствующему органу управления юридическим лицом. Как правило, это единоличный исполнительный орган юридического лица, поскольку именно он по сложившейся традиции наделяется полномочиями по заключению и прекращению трудовых договоров.

Рассматривая трудовые споры, суды исходят из того, что работник осведомлен о том порядке принятия кадровых решений, который установлен в организации, и знает, какое должностное лицо вправе издать приказ об увольнении, поэтому именно этому субъекту и подается заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию. В качестве примера такого подхода можно привести Определение Московского областного суда от 16 мая 2005 г. <1>, в котором констатируется факт ненадлежащего предупреждения работодателя о намерении работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Действительно, заявление М. - истца по делу о восстановлении на работе - было подано на имя председателя правления ЗАО, в котором работал М. Вопросы же приема и увольнения с работы решались руководителем (директором) ЗАО, о чем М. должно было быть известно.

-----  
<1> СПС "КонсультантПлюс".

Такой подход представляется не совсем правильным, ведь в крупных и сложно организованных юридических лицах обычно действует целая система органов управления, как единоличных, так и коллегиальных. Причем со временем она может меняться. Рядовой работник вовсе не обязан знать, кто именно принимает решение об увольнении и издает приказ. Его задача - довести до сведения любого представителя органов управления организации информацию о своем желании расторгнуть трудовой договор, а в обязанности лица, к которому обратился работник, должно входить его консультирование, направление в отдел кадров, наконец, передача заявления уполномоченному органу управления. Поэтому отказ в восстановлении на работе только на основании того обстоятельства, что работник, искренне заблуждаясь, адресовал свое заявление не тому должностному лицу, которое наделено полномочиями по заключению и расторжению трудовых договоров, представляется не основанным на законе.

Предупредить работодателя о расторжении трудового договора работник может в любое время, в том числе находясь в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы и т.п.), в период болезни, командировки и т.д. Этот вывод основан на определении основной цели предупреждения об увольнении - предоставлении работодателю возможности подобрать нового работника на место увольняющегося по собственному желанию. Предупредив работодателя об увольнении заранее, работник предоставляет ему такую возможность. При этом неважно, находится ли он на работе, в отпуске или болеет. Работодатель с момента подачи работником заявления об увольнении

вправе начать поиски нового работника. Поэтому все это время со дня подачи заявления об увольнении по собственному желанию засчитывается в срок предупреждения об увольнении.

Срок предупреждения варьируется в зависимости от того, к какой категории работников относится данное лицо. Так, для подавляющего большинства работников он составляет две недели. Руководители организации, профессиональные спортсмены, тренеры (за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев) должны предупредить о расторжении трудового договора не позднее чем за месяц ([ст. ст. 280, 348.12](#) ТК), временные и сезонные работники, работники в период испытательного срока - за три дня ([ст. ст. 71, 292, 296](#) ТК).

Предупреждение об увольнении по инициативе работника работодателя - физического лица осуществляется в срок, установленный в трудовом договоре ([ч. 2 ст. 307](#) ТК).

Законодатель устанавливает минимальные сроки предупреждения, сокращение которых допускается по соглашению сторон либо в определенных законом случаях по волеизъявлению работника. Увеличение же продолжительности срока предупреждения возможно. Ничто не препятствует работнику предупредить работодателя заранее - не за две недели, а за месяц, например.

Если в заявлении об увольнении работник не указал даты расторжения трудового договора, действует общее правило, т.е. увольнение производится через две недели после подачи заявления. Нельзя согласиться с утверждением, встречающимся в юридической литературе, о невозможности уволить работника по истечении двух недель, если дата расторжения трудового договора в заявлении работника не указана. В частности, некоторые авторы рекомендуют в такой ситуации уточнить намерения работника, поскольку работодатель не имеет права определить эту дату самостоятельно и уволить работника через две недели после подачи им заявления <1>; некоторые, наоборот, полагают, что работодатель в этом случае может в одностороннем порядке определить дату увольнения.

-----  
<1> Меденцев А.С. [Указ. соч.](#)

Такое толкование не согласуется как с буквальным смыслом [ст. 80](#) ТК, так и со сложившейся в течение десятилетий практикой применения указанной нормы (воспроизведенной из [Кодекса](#) законов о труде). Напомним, что [ч. 1 ст. 80](#) ТК предписывает предупредить работодателя об увольнении не позднее чем за две недели, а [ч. 5 ст. 80](#) ТК прямо указывает на право работника прекратить работу по истечении срока предупреждения. Понимание указанных норм в системной связи неизбежно приводит к выводу о действии общего правила во всех случаях, за исключением специально указанных законодателем.

Не возникает сомнений относительно их применения и в судебной практике. Рассматривая споры об увольнении по инициативе работника, суды исходят из того, что предупреждение работодателя о расторжении трудового договора, если иное не указано в заявлении работника или не обусловлено соглашением сторон, осуществляется за две недели до увольнения. Например, в Определении от 20 ноября 2007 г. № 33-5607 <1> Нижегородский областной суд, рассматривая дело об увольнении по собственному желанию Н., подавшего заявление без указания определенной даты увольнения (т.е. не имевшего намерения расторгнуть трудовой договор до истечения двух недель и не ставившего вопроса о достижении соответствующего соглашения с работодателем), указал, что при таких обстоятельствах трудовой договор мог быть расторгнут работодателем только по истечении срока предупреждения, т.е. двух недель со дня подачи заявления.

-----  
<1> СПС "КонсультантПлюс".

Это означает, что по прошествии двух недель со дня подачи заявления об увольнении работник должен быть уволен (если не отзовет своего заявления). Раньше этого срока работник увольняется в том случае, когда имеет право предупредить работодателя об увольнении за менее продолжительное время или когда дата увольнения согласована с работодателем. Позже этого срока работник увольняется, когда в заявлении указывает желаемую дату увольнения за пределами двухнедельного срока, т.е. предупреждает работодателя о своем увольнении заранее, например за три недели, за месяц и т.д. Если работник дату увольнения не указал, значит, у него не было намерения предупредить работодателя задолго до увольнения или использовать право сократить срок предупреждения.

В том случае, когда работник решил предупредить работодателя об увольнении за более продолжительный срок, он увольняется в тот день, который указан в заявлении.

Если работник просит уволить его до истечения двухнедельного срока, определение даты увольнения зависит от наличия причин, с которыми законодатель связывает возможность прекращения трудовых отношений в срок, который указан в заявлении работника. В тех случаях, когда прекращение трудового договора по инициативе работника вызвано обстоятельствами, свидетельствующими о невозможности продолжения работы, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Трудовой [кодекс](#) РФ не содержит исчерпывающего перечня таких обстоятельств, оставляя оценку конкретных причин и обусловленности ими невозможности продолжения работы на усмотрение работодателя. Решение же работодателя может быть проверено в судебном порядке. Какой-либо сложившейся судебной практики по вопросу об отнесении тех или иных обстоятельств к препятствующим продолжению работы не сложилось, что свидетельствует в том числе об успешном применении нормы [ч. 3 ст. 80](#) ТК работодателями: очевидно, стороны трудового договора находят взаимопонимание при оценке жизненных обстоятельств, препятствующих продолжению работы. Помимо зачисления в образовательное учреждение и выхода на пенсию, непосредственно указанных в законе, необходимо, на наш взгляд, учитывать в качестве имеющих правовое значение обстоятельств переезд в другую местность в связи с необходимостью ухода за больным или престарелым членом семьи; болезнь, которая хотя и не вызывает полной неспособности к трудовой деятельности и не обуславливает необходимости перевода на другую работу, тем не менее является причиной возникновения потребности изменить вид трудовой деятельности, ее режим или приблизить место работы к месту жительства; изменение семейного положения работника (например, необходимость для отца, бабушки, иного родственника осуществлять воспитание малолетних детей в связи со смертью или тяжелым заболеванием их матери).

Особым случаем предоставления работнику права расторгнуть трудовой договор в срок, который он считает для себя желательным, является установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора ([ч. 3 ст. 80](#) ТК).

Надо обратить внимание на то, что законодатель подчеркивает факт установления нарушения работодателем требований трудового права или трудового договора. Иными словами, это не предположение и не оценка работником сложившейся ситуации, правонарушение работодателя - установленный, т.е. зафиксированный в решении уполномоченных органов факт. В соответствии с [подп. "б" п. 22](#) Постановления Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 такой факт может быть установлен, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, КТС, судом.

Интересным в отношении применения этого положения [ст. 80](#) ТК представляется Определение Липецкого областного суда от 11 августа 2008 г. по делу N 33-14446/2008 <1>, в котором суд отметил, что само по себе наличие между работником и работодателем трудового спора на день подачи заявления об увольнении не является обстоятельством, обуславливающим возникновение у работника права на прекращение трудовых отношений до истечения срока предупреждения об увольнении.

-----  
<1> СПС "КонсультантПлюс".

Дело, рассмотренное судом, касалось увольнения К., который подал заявление об увольнении по собственному желанию 18 февраля 2008 г. 18 и 19 февраля К. передавал подотчетные материальные ценности, а 20 февраля на работу не вышел, поскольку полагал возможным прекратить трудовой договор в одностороннем порядке в связи с тем, что работодатель более полугода не выплачивал ему заработную плату. Впоследствии был уволен за прогул. Суд признал увольнение К. законным: нарушение работодателем норм трудового законодательства не было установлено соответствующими органами, соглашение о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения заключено не было. При таких обстоятельствах у работника не возникло права прекратить трудовой договор в тот срок, который он считает для себя удобным. Кстати, в заявлении К. и не указывал срока увольнения.

Как удачно иллюстрирует указанное определение, само нарушение трудовых прав работника (даже если оно имело место) не является основанием для расторжения трудового договора без предупреждения (или с предупреждением меньшей продолжительности чем две недели) - необходимо соответствующее решение уполномоченных органов.

Таким образом, при увольнении по собственному желанию работник имеет право на сокращение срока предупреждения о расторжении трудового договора не сразу после совершенного работодателем нарушения, а по принятии соответствующего решения органом, рассматривающим трудовой спор или проверившим (в том числе и по заявлению работника) соблюдение работодателем трудового законодательства, коллективного договора, соглашений или локальных нормативных актов.

Судебная практика совершенно правильно исходит из того, что работник (за исключением случаев, прямо указанных в законе) не вправе в одностороннем порядке определять дату увольнения. В том случае, когда нет причин, позволяющих работнику самостоятельно решить вопрос о сроке предупреждения об увольнении, указание в заявлении даты увольнения следует рассматривать как предложение работодателю о достижении соглашения об увольнении до истечения срока предупреждения. Такое соглашение может быть достигнуто при соответствующем волеизъявлении работодателя. Форма соглашения об установлении (сокращении) срока предупреждения законом не установлена. В юридической литературе нередко предлагают заключать письменное соглашение <1>, что, строго говоря, не вытекает из требований, установленных законом, и излишне формализует процесс расторжения трудового договора. На практике в качестве подтверждения достижения соглашения о дате увольнения по инициативе работника довольно часто используется резолюция руководителя на заявлении работника. Однако если инициатива о сокращении срока предупреждения исходит от работодателя, трудно отрицать целесообразность заключения письменного соглашения или получения письменного подтверждения согласия работника на увольнение до истечения двухнедельного срока.

-----  
<1> Особенности увольнения сотрудников по собственному желанию и по соглашению сторон // Бухгалтерский бюллетень. 2008. N 9.

Важность письменной формы соглашения сторон о досрочном (до истечения двухнедельного срока) увольнении по собственной инициативе может быть проиллюстрирована на примерах из судебной практики. Так, Верховный суд Республики Бурятия признал необоснованным решение Железнодорожного суда, отказавшего гр. Л. в восстановлении на работе при следующих обстоятельствах. Л. 15 февраля 2006 г. обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию с 16 февраля 2006 г., однако заявление не было подписано. Как заявил работодатель, ее уволят после того, как будет найдена другая кандидатура на ее должность. Л. продолжала работать, но 20 февраля 2006 г. сломала руку и была госпитализирована. После выписки выяснила, что уволена с 16 февраля 2006 г. Железнодорожный суд, куда Л. обратилась с иском о восстановлении на работе, отказал ей в удовлетворении иска, ссылаясь на то, что трудовой договор расторгнут в срок, определенный сторонами. Отменяя решение Железнодорожного суда, Верховный суд Республики Бурятия совершенно правильно указал на то, что на заявлении Л. нет резолюции работодателя, которая подтверждала бы его согласие на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, а следовательно, на основании этого заявления нельзя сделать вывод о том, что имело место двустороннее соглашение о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении <1>.

-----  
<1> См.: Обзор кассационной практики по гражданским делам Верховного суда Республики Бурятия за 12 месяцев 2006 г. 2007. 19 окт. // СПС "КонсультантПлюс".

Необходимо обратить внимание на тот факт, что соглашение сторон о прекращении трудового договора до истечения срока предупреждения касается только срока, но никак ни основания увольнения: договор расторгается по [п. 3 ст. 77](#) ТК в день, который определен по соглашению работника и работодателя. Кроме того, достижение соглашения о дате увольнения предполагает, что нормы законодательства, предусматривающие право отзыва заявления и продолжение действия трудового договора в том случае, когда он не был расторгнут по истечении срока предупреждения ([ч. ч. 4](#) и [6 ст. 80](#) ТК), применяются с учетом определенной соглашением сторон даты увольнения. Так, если заявление об увольнении подано работником 6 апреля 2010 г., а соглашением сторон определена дата увольнения - 8 апреля 2010 г., то отозвать свое заявление работник может только до 8 апреля, этот день является последним днем работы. Если 8 апреля 2010 г. приказ о расторжении трудового договора не был издан, а работник не настаивал на увольнении, то действие трудового договора считается продолженным. Для того чтобы реализовать свое право на увольнение по собственному желанию, работник вновь должен подать заявление.

Течение срока предупреждения об увольнении начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника. Правовое положение работника в период предупреждения характеризуется наличием тех же прав и обязанностей, что несут другие работники. Соответственно, неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности, в том числе (при совершении грубого дисциплинарного проступка или неоднократном неисполнении трудовых обязанностей) в виде увольнения по соответствующему основанию.

Суды неизменно отмечают в своих решениях, что в период предупреждения об увольнении работник не пользуется какими-либо преимуществами. В случае невыхода на работу без уважительной причины до истечения двухнедельного срока предупреждения оставление работы будет считаться прогулом ([подп. "в" п. 39](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

В судебной практике прекращение работы после подачи заявления об увольнении, но до истечения срока предупреждения, признается незаконным. Что касается издания работодателем приказа об увольнении ранее окончания двухнедельного срока



предупреждения, то суды совершенно верно делают вывод о том, что в данном случае права работника нарушаются лишь в части определения надлежащей даты увольнения. В качестве характерного примера можно привести Определение Рязанского областного суда от 20 декабря 2006 г. N 33-1889 <1>, которым признано обоснованным решение суда первой инстанции о восстановлении на работе А., который 8 августа 2006 г. подал заявление об увольнении по собственному желанию, полагая, что будет уволен по истечении двухнедельного срока. Однако приказом от 9 августа 2006 г. А. был уволен. Рассматривая трудовой спор, суд отказал в удовлетворении требований истца о восстановлении на работе, поскольку намерение расторгнуть трудовой договор было недвусмысленно выражено, свидетельств оказания давления на А. не представлено. Вместе с тем приказ об увольнении в части указания даты прекращения трудовых отношений (последнего дня работы) 9 августа 2006 г. признан незаконным, что, по мнению суда, предоставляет работодателю возможность исправить ошибку и указать правильную дату прекращения трудовых отношений.

-----  
<1> СПС "КонсультантПлюс".

Кассационная инстанция подтвердила правильность решения суда.

Таким образом, в случае отсутствия соглашения сторон трудового договора об увольнении до истечения срока предупреждения соблюдение двухнедельного срока обязательно как для работника, так и для работодателя.

Течение срока предупреждения об увольнении не приостанавливается, поэтому увольнение работника возможно и в период его временной нетрудоспособности, в том числе, если в период предупреждения работник заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть.

Законом не предусмотрено и продление срока предупреждения в зависимости от каких бы то ни было обстоятельств, например в случае болезни работника, необходимости передачи дел новому сотруднику и т.п. Однако судебная практика признает, что продление срока возможно по соглашению сторон. В качестве примера можно привести дело, рассматривавшееся в Северодвинском городском суде Архангельской области по иску гр. Б. о восстановлении на работе. Суть спора заключалась в следующем. Б. 22 июля подал работодателю заявление, в котором просил уволить его по собственному желанию 5 августа, т.е. предупредил работодателя об увольнении за две недели, как это и предусмотрено законом. Заявлением от 3 августа он подтвердил свое намерение расторгнуть трудовой договор, но просил считать днем увольнения 12 августа, т.е. перенести день увольнения на более позднее время. Ранее поданное заявление о расторжении трудового договора он не отзывал. Работодатель не счел возможным удовлетворить просьбу Б. о переносе даты расторжения трудового договора и уволил его 5 августа, т.е. по истечении двух недель со дня подачи заявления об увольнении по собственному желанию. Считая увольнение незаконным, Б. обратился в суд.

Суд, рассматривая иск гр. Б. о восстановлении на работе, пришел к выводу о том, что иск не подлежит удовлетворению, так как "работник не вправе требовать уволить его за пределами срока, установленного законом". По мнению суда, изменить дату увольнения на дату за пределами установленного законом двухнедельного срока можно только по соглашению сторон <1>.

-----  
<1> См.: Судебная практика по трудовым спорам. Ч. 2. 2004 - 2006 / Рук. и сост. П.В. Крашенинников. М., 2007. С. 231 - 233.

Такое понимание правовых положений [ст. 80](#) ТК представляется вполне обоснованным и логичным.

**Продолжение работы по истечении срока предупреждения. Отзыв заявления об увольнении.** Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор

не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается ([ч. 6 ст. 80](#) ТК).

Изложенная норма достаточно сложна для уяснения, на что справедливо указывается в юридической литературе <1>.

-----  
<1> Ершова Е.А. [Расторжение трудового договора по инициативе работника](#) // Трудовое право. 2007. N 3.

Прежде всего, возникает вопрос о том, почему (на каком основании) трудовой договор не был расторгнут вовремя, ведь у работодателя в связи с обращением работника с заявлением об увольнении возникает обязанность расторгнуть трудовой договор в установленный законом (или соглашением сторон) срок. Получается, что эту обязанность работодатель просто не выполнил. В этой ситуации у работника есть право выбора - согласиться с продолжением действия трудового договора либо настоять на увольнении. При этом важно помнить, что в соответствии с [ч. 5 ст. 80](#) ТК работник имеет право прекратить работу по истечении срока предупреждения. Следовательно, его волеизъявление, направленное на расторжение трудового договора, должно проявиться именно в прекращении работы и требовании выдачи трудовой книжки и производства окончательного расчета. Иного способа настоять на увольнении у работника нет, если не считать гипотетическую возможность повторного обращения к работодателю с требованием выполнить предписания закона либо обращения за помощью в профсоюз или органы федеральной инспекции труда.

Продолжение же работы после истечения срока предупреждения об увольнении свидетельствует о том, что работник не настаивает на увольнении.

Применение [ст. 80](#) ТК в таком понимании является обычным для судебной практики. Увольнение работника после истечения срока предупреждения, при том что он продолжает работать, признается судами нарушением требований трудового законодательства. Так, П. подала заявление об увольнении 13 октября 2004 г., однако по истечении двух недель не была уволена. Как установил суд, после подачи заявления П. отсутствовала на работе в связи с временной нетрудоспособностью, затем вышла на работу. Суд сделал вывод об отсутствии оснований для увольнения П., поскольку она не была уволена в установленный законом срок, не настаивала на своем увольнении, следовательно, заключенный с ней трудовой договор считается продолженным ([Определение](#) Свердловского областного суда от 1 марта 2005 г. N 33-1574/2005) <1>.

-----  
<1> СПС "КонсультантПлюс".

Поддерживается оно и специалистами в области трудового права <1>.

-----  
<1> Чиканова Л.А. [Расторжение трудового договора по инициативе работника](#) (по собственному желанию) // Справочник кадровика. 2008. N 10. С. 22 - 35.

Таким образом, отсутствие приказа об увольнении и продолжение работником выполнения своих трудовых обязанностей после истечения срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника означает продолжение трудовых отношений: работодатель уже не вправе прекратить трудовые отношения на основании поданного заявления, а работник не может требовать увольнения, не предупредив работодателя еще раз.

Такие же последствия должны наступать и в случае заключения соглашения о расторжении трудового договора по инициативе работника до истечения двух недель. Например, если стороны договорились, что трудовой договор будет расторгнут на следующий день после подачи работником заявления, но в этот срок работник не был уволен и продолжает работать, трудовые отношения продолжаются.

В соответствии с [ч. 4 ст. 80](#) ТК работник до истечения срока предупреждения об увольнении имеет право в любое время отозвать свое заявление <1>.

-----

<1> При предоставлении отпуска с последующим увольнением по инициативе работника этот работник вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник ([ч. 4 ст. 127](#) ТК).

Исключение из данного правила установлено для случаев, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. В такой ситуации работник лишается права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию. Следует обратить внимание на то, что работник не вправе отозвать свое заявление об увольнении только при наличии следующих условий: на его место приглашен работник из другой организации; такое приглашение оформлено письменно; работодатель приглашенного работника дал свое письменное согласие на его увольнение в порядке перевода к другому работодателю в соответствии с [п. 5 ст. 77](#) ТК; приглашенному работнику не может быть отказано в заключении трудового договора ([ч. 4 ст. 64](#) ТК) <1>.

-----

<1> См.: [подп. "в" п. 22](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2.

В связи с этим работник сохраняет свое право отозвать заявление об увольнении в случае, если работодатель предложил его место (должность) другому работнику этой же организации, в том числе и в порядке должностного роста.

Отозвав свое заявление об увольнении по собственному желанию, работник в последующем может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе только на общих основаниях, т.е. предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели.

В судебной практике возникает немало вопросов, связанных с реализацией права отозвать заявление об увольнении по собственному желанию. Прежде всего это вопрос о форме отзыва заявления. По смыслу [ч. 4 ст. 80](#) ТК заявление, поданное в письменной форме, может быть отозвано также с соблюдением письменной формы. На наш взгляд, именно такого подхода и надо придерживаться. Однако на практике встречаются случаи, когда с учетом конкретных обстоятельств дела во внимание принимается и устное волеизъявление работника. Например, в Ленинском районном суде г. Тюмени рассматривалось следующее дело. Ч. подала заявление о предоставлении ей отпуска с последующим увольнением, однако через два часа передумала и обратилась к сотруднику отдела кадров, который объяснил ей, что отзывать свое заявление об увольнении в письменной форме необязательно, достаточно написать заявление о предоставлении отпуска. Ч. написала и отдала сотруднику отдела кадров заявление о предоставлении ей очередного отпуска и после ознакомления с приказом о предоставлении отпуска использовала его. Выйдя на работу после отпуска, она узнала, что уволена по собственному желанию. В судебном заседании рассматривался вопрос о форме отзыва заявления об увольнении. Придя к выводу о том, что письменная форма не была соблюдена, суд отказал в удовлетворении иска Ч. о восстановлении на работе. Однако судебная коллегия по гражданским делам Тюменского областного суда, рассмотревшая данное дело по кассационному представлению прокурора Ленинского административного округа г. Тюмени, вынесла решение о восстановлении Ч. на работе <1>, т.е. признала допустимой и устную форму отзыва заявления об увольнении. Как представляется, в данном случае решающее значение имело то обстоятельство, что работница была введена в заблуждение сотрудником отдела кадров. По общему же правилу должна соблюдаться письменная форма отзыва заявления.

-----  
<1> Кадровик. 2008. N 10.

Встает в судебной практике и вопрос о временных пределах возможного отзыва заявления. Напомним, что Трудовой кодекс РФ ([ч. 4 ст. 80](#)) предоставляет работнику такое право до истечения срока предупреждения, в том числе и в том случае, когда дата увольнения установлена по соглашению сторон. При рассмотрении дел о восстановлении на работе суды обращают внимание и на дату издания приказа об увольнении. Это имеет принципиальное значение, когда издание приказа не совпадает с последним днем работы. Так, К. в результате конфликта на работе написал заявление об увольнении по собственному желанию 21 марта 2001 г., т.е. в день подачи заявления. Однако в этот день приказ не был издан, а 22 марта в 8.10 К. заявление об увольнении отозвал. Несмотря на это, в 11 часов ему был вручен приказ об увольнении.

В ходе судебного разбирательства по надзорной жалобе К., касающейся дела о восстановлении на работе в муниципальном предприятии муниципального образования "Гусевский городской округ", президиум Калининградского областного суда установил, что на момент отзыва заявления приказ об увольнении К. не был принят работодателем (подписан руководителем муниципального предприятия) и истцу для ознакомления не представлялся, расчет не был произведен, а трудовая книжка не была выдана. При таких обстоятельствах суд обоснованно посчитал, что К. не утратил права отзыва заявления и мог им воспользоваться.

По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником. Никакие причины (денежная задолженность, необходимость доделать начатую работу, не сданы материальные ценности, не освобождено общежитие и проч.) не могут служить основанием для того, чтобы задерживать работника. Даже в том случае, когда с работником был заключен договор о полной материальной ответственности и работник не отчитался за переданные ему ценности, работодатель не вправе задерживать его на работе. Все материальные претензии к уволенному работнику могут быть реализованы в судебном порядке после увольнения.

## 2.2. Трудовые споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя

**Общие положения.** При рассмотрении трудовых споров данной категории необходимо учитывать прежде всего то, что работодатель должен представить суду доказательства наличия законного основания для расторжения трудового договора и соблюдения установленного законодательством порядка увольнения работника.

По общему правилу прекращение трудового договора по инициативе работодателя допустимо исключительно по основаниям, установленным федеральным законом, который содержит их исчерпывающий перечень. Эти основания в самом общем виде подразделяются на две группы:

- 1) общие основания, которые могут быть применены при увольнении любого работника;
- 2) специальные основания, применяемые при увольнении работников определенных категорий.

Перечень общих оснований сформулирован в [ст. 81](#) ТК. Специальные основания частично включены в указанную статью ([п. п. 3, 7, 8, 9, 10, 13](#)), а также предусмотрены в иных статьях Трудового кодекса РФ ([ст. ст. 278, 288, 336, 348.11](#)) и других федеральных законах.

Кроме того, следует иметь в виду, что, в исключение из общего правила, в трудовом договоре, заключенном с руководителем организации, с работником, работающим у

работодателя - физического лица, с надомником, с работником религиозной организации, могут быть предусмотрены и иные дополнительные к общим и специальным основания его расторжения ([ст. ст. 278, 307, 312, 347](#) ТК).

Одним из видов гарантий, предоставляемых законодательством о труде работнику как экономически более слабой стороне трудовых правоотношений, является ограничение числа оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Суть этих гарантий состоит в том, что определенные категории работников могут быть уволены только по отдельным основаниям, что исключает их увольнение по другим основаниям, а применительно к некоторым другим категориям работников закон предусматривает особые процедуры увольнения и вводит запреты на увольнение в определенные временные периоды.

Ограничение перечня оснований увольнения установлено трудовым законодательством для:

1) беременных женщин, которые могут быть уволены по инициативе работодателя только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем ([ч. 1 ст. 261](#) ТК);

2) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, которые могут быть уволены только по основаниям, предусмотренным [п. п. 1, 5 - 8, 10](#) или [11 ч. 1 ст. 81](#) или [п. 2 ст. 336](#) ТК ([ч. 4 ст. 261](#) ТК);

3) членов избирательных комиссий с правом решающего голоса, которые могут быть уволены до окончания срока своих полномочий только в случае грубого нарушения трудовых обязанностей ([п. 19 ст. 29](#) Федерального закона от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" <1>, [Определение](#) Конституционного Суда РФ от 16 января 2007 г. N 160-О-П <2>). Данная гарантия может быть распространена и на увольнение членов избирательной комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума.

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 24. Ст. 2253.

<2> СЗ РФ. 2007. N 20. Ст. 2453.

При этом в силу правовой позиции, выраженной Конституционным Судом РФ в [Определении](#) от 16 января 2007 г. N 160-О-П, увольнение по инициативе работодателя лица, исполняющего полномочия члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, по такому предусмотренному законом основанию расторжения трудового договора, как грубое нарушение трудовых обязанностей, допустимо лишь в том случае, если увольнение не является результатом преследования лица за исполнение возложенных на него публично-значимых функций;

4) журналистов, иных творческих работников, должностных лиц организаций, осуществляющих выпуск средства массовой информации, участвовавших в деятельности по информационному обеспечению выборов, референдума в соответствии с законодательством Российской Федерации о выборах и референдумах, которые могут быть уволены по инициативе работодателя только в случае, когда на них было наложено в соответствии с трудовым законодательством взыскание, не оспоренное в судебном порядке либо признанное в судебном порядке законным и обоснованным. Данная гарантия действует во время соответствующей избирательной кампании, кампании референдума и на период одного года после окончания соответствующей избирательной кампании, кампании референдума ([п. 6 ст. 45](#) Федерального закона "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации").

Также следует иметь в виду, что зарегистрированные кандидаты, выдвинутые в установленном законом порядке в качестве претендента на должность, замещаемую посредством прямых выборов, или на членство в органе (палате органа) государственной власти или органе местного самоуправления и зарегистрированные соответствующей избирательной комиссией, не могут быть уволены во время проведения выборов вообще по инициативе работодателя ни по каким основаниям ([п. 2 ст. 41](#) Федерального закона "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации").

В числе тех, для кого предусмотрены особые процедуры увольнения, современным российским законодательством названы:

1) работники в возрасте до 18 лет, расторжение трудового договора с которыми допускается (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав ([ст. 269](#) ТК);

2) работники, являющиеся членами профсоюза, увольнение которых по основаниям, предусмотренным [п. п. 2, 3](#) или [5 ч. 1 ст. 81](#) ТК, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [ст. 373](#) ТК ([ч. 2 ст. 82](#) ТК). Без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации данное увольнение может быть произведено по указанным основаниям лишь в том случае, если этот орган сам не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, либо если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника ([ч. 2 ст. 373](#) ТК);

3) руководители выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), их заместители, не освобожденные от основной работы, увольнение которых по предусмотренным [п. п. 2](#) и [3 ч. 1 ст. 81](#) ТК основаниям, производится, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа ([ст. 374](#) ТК) <1>. В том случае, когда вышестоящий выборный профсоюзный орган отсутствует, увольнение указанных работников производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с процедурой, установленной [ст. 373](#) ТК. Данная гарантия в отношении руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей действует также в течение двух лет после окончания срока их полномочий ([ст. 376](#) ТК);

-----  
<1> Необходимо иметь в виду, что применение указанной процедуры в отношении данных работников при их увольнении в соответствии с [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ признано не действующим и не подлежащим применению [Определением](#) Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. N 1369-О-П.

4) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, которые могут быть уволены по инициативе работодателя только при наличии предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, квалифицируемого Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами в качестве основания увольнения с работы ([ч. 3 ст. 39](#) ТК);

5) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора, которые не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа ([ч. 2 ст. 405](#) ТК);

б) работники, избранные в состав комиссии по трудовым спорам, увольнение которых производится с соблюдением порядка, предполагающего учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ([ст. 171](#) ТК);

7) представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, которые могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации ([ст. 25](#) Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" <1>).

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148.

Применительно к спорам относительно гарантий от увольнения, предоставляемых выборным профсоюзным работникам, показательное следующее дело, рассмотренное Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ.

Г. обратилась в суд с иском к открытому акционерному обществу о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, ссылаясь на то, что она была неправомерно уволена по основаниям, установленным [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК, в связи с сокращением штата работников организации. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что порядок увольнения работодателем соблюден. Истица Г. в установленный законом срок была ознакомлена с приказами о сокращении штатов, ей предлагались вакантные должности, от замещения которых она отказалась, а отказ областного комитета профсоюза в даче согласия на увольнение истицы не был основан на том, что истица преследуется со стороны работодателя по причине ее профсоюзной деятельности. В связи с этим суд пришел к выводу о наличии у работодателя (организации) оснований для увольнения истицы по [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК в связи с сокращением штата работников организации. С данными выводами суда первой инстанции согласился и суд кассационной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и кассационной инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, указав при этом следующее.

Из материалов дела следует, что 10 ноября 2006 г. работодатель (ОАО) обратился к председателю областного комитета профсоюза, который является вышестоящим органом по отношению к профсоюзу ОАО, с просьбой о даче мотивированного согласия на расторжение трудового договора с заместителем председателя профсоюзного комитета по социальным вопросам Г. Письмом председателя обкома профсоюза от 21 ноября 2006 г. ОАО отказано в согласии на расторжение трудового договора с истицей. Несмотря на отказ, трудовой договор был расторгнут и истица уволена. Таким образом работодатель нарушил предусмотренный вышеназванной нормой права порядок увольнения Г. в части предоставления гарантий защиты от увольнения работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала ссылку суда на то, что отказ вышестоящего выборного профсоюзного органа в даче согласия на увольнение истицы не содержит указаний на дискриминационный характер увольнения, несостоятельной, а решение суда об отказе в удовлетворении требований Г. о восстановлении на работе незаконным ([Определение N 78-В08-27](#) <1>).

-----  
<1> БВС РФ. 2009. N 2.

Следует обратить внимание на то, что далеко не все указанные выше особые процедуры увольнения, установленные в качестве гарантий от необоснованных увольнений для некоторых категорий работников, получили в законодательстве

детализированную регламентацию. По сути дела, такая регламентация характерна в настоящее время только для процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, высказываемого в отношении работников, являющихся членами профсоюза, при их увольнении по основаниям, предусмотренным [п. п. 2, 3](#) или [5 ч. 1 ст. 81](#) ТК.

Данная процедура включает следующие этапы: 1) рассмотрение проекта решения работодателя выборным органом первичной профсоюзной организации; 2) проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон; 3) принятие решения работодателем.

На первом этапе работодатель направляет проект решения (приказа, распоряжения) о возможном расторжении трудового договора и обоснование необходимости его совершения (копии документов, являющиеся основанием для принятия данного решения) выборному профсоюзному органу, который рассматривает представленный проект и вырабатывает по нему свое мнение. Это мнение должно быть надлежащим образом мотивировано и направлено работодателю в течение семи рабочих дней со дня получения проекта. Если выборный профсоюзный орган согласен с предлагаемым проектом, то работодатель принимает решение о расторжении трудового договора с работником. Работодатель также вправе принять такого рода решение и в случаях, когда выборный профсоюзный орган не соглашается с предлагаемым проектом, но его мнение не содержит мотивировки либо соответствующее мнение представлено по истечении установленного законом семидневного срока. Кстати, мнение, представленное за пределами данного срока, вообще может не рассматриваться работодателем.

Второй этап предполагает проведение дополнительных консультаций между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации. Инициатором их проведения выступает выборный профсоюзный орган, и они проводятся посредством переговоров представителей сторон. Трудовой [кодекс](#) РФ не устанавливает никаких формализованных требований к организации данных переговоров, оставляя решение соответствующих вопросов на усмотрение сторон. На проведение дополнительных консультаций отводится три рабочих дня, но стороны по соглашению между собой вправе увеличить срок их проведения. Результат консультаций (достижение согласия или констатация наличия разногласий) оформляется протоколом, подписание которого означает завершение данного этапа.

Работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор вне зависимости от результатов консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации. Однако соответствующий приказ (распоряжение) не может быть им издан ранее чем по истечении десяти рабочих дней с момента направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа (распоряжения) и документов, обосновывающих необходимость его принятия, и не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. В этот срок не включается время отсутствия работника при сохранении за ним места работы (при временной нетрудоспособности, пребывании в отпуске, исполнении государственных обязанностей и т.п.). При пропуске указанного месячного срока расторжение трудового договора не может быть осуществлено иначе как после завершения новой процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа.

Необходимость соблюдения перечисленных процедурных требований в случае разрешения трудового спора о законности увольнения работников по основаниям, предусмотренным [п. п. 2, 3](#) или [5 ч. 1 ст. 81](#) ТК, обуславливает обязанность работодателя представить в случае спора доказательства относительно того, что: а) проект приказа, а также копии документов, подтверждающие наличие основания для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; б) работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением



работника; работодатель расторг трудовой договор в месячный срок, исчисляемый со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При решении вопроса о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо, кроме того, иметь в виду, что работодатель должен представить доказательства согласия профсоюзного органа на увольнение работника именно по тому основанию, которое им было указано при обращении в профсоюзный орган, а затем воспроизведено в приказе об увольнении этого работника.

Несмотря на то что Трудовой [кодекс](#) РФ специально не оговорил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого было дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам надлежит руководствоваться применительно к таким увольнениям правилами [ч. 5 ст. 373](#) ТК и исходить из того, что данное увольнение может быть произведено также не позднее одного месяца со дня получения соответствующего согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В случае несоблюдения работодателем требования закона о необходимости получения предварительного (до издания приказа) согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо обращения в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника должно признаваться незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

При рассмотрении трудовых дел необходимо также учитывать то, что в дополнение к определению законодательством категорий работников, которые могут быть уволены только по отдельным основаниям, и установлению для некоторых категорий работников особых процедур их увольнения, законодательство предусматривает также прямые запреты на увольнения всех работников в определенные временные периоды. Так, не допускается увольнение любого работника в период его временной нетрудоспособности или в период его пребывания в отпуске ([ч. 6 ст. 81](#) ТК). Исключением из этого правила является увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, поскольку в данном случае увольнение работника в принципе необходимо, и оно возможно не позже дня внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о ликвидации организации либо прекращения у физического лица статуса индивидуального предпринимателя.

При решении вопроса о законности увольнения работников судам, рассматривающим дела об их восстановлении на работе, следует иметь в виду, что предоставление ряду работников дополнительных гарантий от необоснованного расторжения с ними трудового договора не исключает действия в отношении их общеправового принципа недопустимости злоупотребления своим правом. В силу этого недопустимо сокрытие работником в момент расторжения трудового договора обстоятельств, препятствовавших его увольнению. К таким обстоятельствам, в частности, относятся: временная нетрудоспособность работника, имевшая место в период его увольнения с работы, членство в профессиональном союзе, исполнение в нем функций руководителя (заместителя руководителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденного от основной работы, и др.

В случае установления судом факта злоупотребления работником своим правом суд вправе отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за

неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника ([п. 27](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. N 63) <1> - далее Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

-----  
<1> БВС РФ. 2007. N 3.

В дополнение к этому необходимо также учитывать, что ряд оснований увольнения работника признаются законом мерами дисциплинарного взыскания ([ч. 3 ст. 192](#) ТК). К такого рода основаниям относятся: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы; принятие руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями; дисквалификация спортсмена на срок шесть месяцев и более; использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом; повторное, в течение одного года, грубое нарушение устава образовательного учреждения педагогическим работником ([п. п. 5 - 10 ч. 1 ст. 81](#), [п. п. 1 и 2 ст. 348.11](#), [п. 1 ст. 336](#) ТК).

В силу того что увольнения по таким основаниям признаются мерами дисциплинарного взыскания, их осуществление должно сопровождаться исполнением работодателем требований, установленных законом для применения дисциплинарных взысканий. В частности, работодатель должен производить данные увольнения не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работника ([ч. 3 ст. 193](#) ТК), а также не позднее шести месяцев со дня совершения проступка (по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения). При этом следует учитывать, что в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу ([ч. 4 ст. 193](#) ТК).

До издания приказа (распоряжения) о применении к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодатель должен затребовать от него письменное объяснение, которое представляется в течение двух рабочих дней. Отсутствие такого объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

При применении к работнику увольнения как меры дисциплинарного взыскания судам следует также иметь в виду необходимость соблюдения работодателем общих принципов юридической ответственности, вытекающих из [ст. ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55](#) Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством. К числу таких принципов относятся: справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В силу действия этих принципов работодателю, выступающему ответчиком в споре о восстановлении на работе, необходимо представлять доказательства, свидетельствующие не только о совершении дисциплинарного проступка уволенным работником, но и о том, что он, применяя такую меру взыскания, как увольнение, учитывал тяжесть совершенного работником проступка, обстоятельства, при

которых он был совершен ([ч. 5 ст. 192](#) ТК), а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу о том, что проступок действительно имел место, но увольнение было произведено без учета указанных обстоятельств, иск о восстановлении на работе может быть удовлетворен ([п. 53](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Однако в этом случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со [ст. 192](#) ТК наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание применено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении, в том числе ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые были нарушены ответчиком ([п. 33](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Рассмотрим более подробно конкретные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

**Ликвидация организации и прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем как основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.** Ликвидация организации (юридического лица) и прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем означают невозможность сохранения трудовых правоотношений в силу объективной причины, в качестве которой выступает исчезновение юридической фигуры работодателя из сферы правоотношений. В силу данной причины трудовой договор подлежит расторжению со всеми работниками, именно этим и объясняется возможность увольнения по данному основанию всех работников, включая беременных женщин, членов избирательных комиссий, зарегистрированных кандидатов, журналистов, иных творческих работников, должностных лиц организации, осуществляющей выпуск средства массовой информации, участвовавших в деятельности по информационному обеспечению выборов, референдума в соответствии с законодательством Российской Федерации о выборах и референдумах.

Содержание понятия "ликвидация юридического лица" раскрывается гражданским законодательством. В соответствии со [ст. 61](#) ГК ликвидацию юридического лица следует понимать как полное прекращение его функционирования без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Аналогичным образом следует понимать и прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем ([п. 1 ст. 23](#) ГК).

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.

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим свое существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) ([п. 8 ст. 63](#) ГК). Аналогичным образом признается завершенной деятельность индивидуального предпринимателя после

прекращения его государственной регистрации в этом качестве на основании принятого им решения, либо вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда ([п. 1 ст. 25](#) ГК), либо в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, либо по причине отказа в продлении лицензии на осуществление определенных видов деятельности.

Работодатель, принявший решение о расторжении с работником трудового договора по данному основанию, при рассмотрении спора о восстановлении на работе уволенного работника должен представить доказательства того, что ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем действительно имело место.

Показательно в этом отношении дело, рассмотренное Верховным Судом РФ по иску Г. к ФГУП "Завод "Сельмаш". В [Определении](#) по этому делу от 11 июля 2008 г. N 10-В08-2 <1> было отмечено, что признание в установленном порядке или объявление лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечет лишь начало процесса ликвидации, и, следовательно, расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию на момент признания организации банкротом в данном случае следует рассматривать как неправомерное, поскольку определение о завершении конкурсного производства в отношении ФГУП "Завод "Сельмаш" арбитражным судом не выносилось, а из государственного реестра предприятие не исключено. Таким образом, ликвидация указанного предприятия на момент увольнения истицы завершена не была. При указанных обстоятельствах расторжение с истицей трудового договора по [п. 1 ст. 81](#) ТК было признано неправомерным.

-----  
<1> БВС РФ. 2009. N 3.

При решении такого рода дел также важно проводить различие между ликвидацией и реорганизацией организации. В отличие от ликвидации реорганизация юридического лица (в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) предполагает переход его прав и обязанностей в порядке правопреемства к другому реорганизованному лицу (лицам). Соответственно этому различаются и трудовые последствия ликвидации и реорганизации юридических лиц: если в случае ликвидации трудовые договоры расторгаются со всеми работниками без исключения, то реорганизация в принципе не является самостоятельным основанием для расторжения трудовых договоров.

Например, [Определением](#) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 мая 2008 г. N 78-В08-5 <1> было признано незаконным увольнение гражданки С. согласно [п. 1 ст. 81](#) ТК и она была восстановлена на работе в прежней должности.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Уволенная с работы в связи с ликвидацией организации С. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь в обоснование своего иска на то, что фактически организация была не ликвидирована, а реорганизована. Истица просила взыскать с ответчика в ее пользу заработную плату за время вынужденного прогула, понесенные ею расходы и неполученные доходы.

Решением районного суда в иске было отказано, Постановлением президиума Санкт-Петербургского городского суда надзорная жалоба С. была оставлена без удовлетворения, затем дело было передано на рассмотрение в Верховный Суд РФ.

Верховный Суд РФ установил, что ликвидация организации подтверждена Свидетельством о внесении записи в ЕГРЮЛ. Однако после этого было создано новое юридическое лицо с тем же названием, зарегистрированное за новым номером в ЕГРЮЛ. Согласно уставу вновь созданной организации ее цели, задачи и функции не изменились.

Кроме того, практически не изменились организационная структура организации и штаты, а имущество организации, включая здания, сооружения, помещения, было передано вновь созданной организации.

Признавая увольнение С. незаконным, Верховный Суд РФ указал следующее. По смыслу [ст. 58](#) ГК переход прав и обязанностей в отношении имущества возможен лишь при реорганизации юридического лица. Ликвидация же юридического лица не предусматривает передачи имущества иным лицам, кроме кредиторов и учредителей (участников) юридического лица ([ст. 63](#) ГК). Согласно [ч. 5 ст. 58](#) ГК при преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменение организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят все права и обязанности реорганизованного юридического лица. В соответствии со [ст. ст. 61, 62](#) ГК ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. В данном же случае к вновь созданной организации полностью перешли все права и обязанности ранее существовавшей организации. Это свидетельствует о том, что фактически имела место реорганизация федерального государственного учреждения путем его преобразования в государственное учреждение субъекта РФ.

В силу [ст. 81](#) ТК реорганизация юридического лица, изменение его подведомственности (подчиненности) не являются основанием для увольнения работника по инициативе работодателя, следовательно, увольнение С. согласно [п. 1 ст. 81](#) ТК является незаконным.

По правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, производится расторжение трудовых договоров и с работниками филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, в случае прекращения деятельности такого подразделения ([ч. 4 ст. 81](#) ТК).

**Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя.** Расторжение трудового договора в соответствии с [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК признается правомерным при том условии, что уменьшение числа работников ввиду сокращения их численности или штата в действительности имело место. Проверка подлинности уменьшения числа работников может быть осуществлена, в частности, посредством исследования изменений в штатном расписании организации, круге трудовых обязанностей различных работников (в случае исключения из штатного расписания одних должностей и одновременного или с незначительным временным промежутком введения других должностей). При этом следует иметь в виду, что работодатель не может быть ограничен в выборе стратегии и тактики осуществления своей экономической деятельности и определении достаточности численности работников для ее выполнения. Поэтому судом при рассмотрении данной категории дел должна оцениваться только законность увольнения работников, но не обоснованность уменьшения их количества. При этом в первую очередь судам надлежит установить, имели ли увольняемые работники преимущества либо предпочтения в оставлении на работе перед другими работниками и были ли соблюдены работодателем в отношении их другие элементы процедуры сокращения численности или штата работников.

Прежде всего необходимо учитывать, что расторжение трудового договора по данному основанию признается законным только при условии, что уволенный работник не имел преимущественного права на оставление на работе ([ст. 179](#) ТК).

В соответствии с законом 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 следующим категориям работников: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для

них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Коллективным договором могут предусматриваться и другие дополняющие приведенный перечень категории работников, пользующиеся правом предпочтения в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации.

Действующее трудовое законодательство не содержит четких критериев определения уровня производительности труда и квалификации различных работников, поэтому при разрешении дел данной категории суду необходимо оценивать всю совокупность данных, характеризующих деловые качества работника, включая его профессиональное образование, опыт работы, наличие дополнительных квалификационных характеристик, объем выполняемой работы, качество труда, предшествующую оценку его труда работодателем, и принимать во внимание все иные обстоятельства, способные иметь практическое значение для разрешения конкретного трудового спора.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения ([ч. 2 ст. 180](#) ТК). При наличии в хозяйственной сфере организации или индивидуального предпринимателя функционирующей первичной профсоюзной организации работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по данному основанию обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, т.е. не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров ([Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. N 201-О-П <1>](#)), а в случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом критерии массовости увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

-----  
<1> ВКС РФ. 2008. N 4.

Само же решение работодателя о возможном сокращении численности или штата работников организации не является локальным нормативным актом, поэтому для его принятия не требуется учитывать мнение представительного органа работников ([Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2006 г. N 4-В06-31 <1>](#)).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

С письменного согласия работника работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор и до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении ([ч. 3 ст. 180](#) ТК).

Работодатель, проводящий сокращение численности или штата работников, обязан принимать определенные меры по трудоустройству работников, предупрежденных о предстоящем увольнении по данному основанию. Так, в соответствии с [ч. 3 ст. 81](#) ТК работодатель обязан предлагать работнику для трудоустройства имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, включая работу по нижестоящей должности или нижеоплачиваемую работу), которую

работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него в данной местности вакансии, отвечающие указанным требованиям, вне зависимости от того, в каком структурном подразделении наличествует соответствующая вакансия. Предлагать вакансии, имеющиеся у него в других местностях, работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями или трудовым договором.

В этом отношении показательное дело, рассмотренное Верховным Судом РФ по иску В. к Центральному банку РФ (Банку России). Истица, работавшая в должности старшего кассира сектора пересчета ценностей отдела пересчета ценностей Межрегионального хранилища Центрального хранилища Центрального банка РФ, была уволена в связи с сокращением численности работников. При проведении соответствующих мероприятий В. были предложены вакансии в Межрегиональном хранилище Санкт-Петербурга Центрального хранилища Центрального банка РФ. Верховный Суд РФ, отменяя решение суда первой инстанции и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда, указал, что судом не исследован вопрос о наличии вакантных должностей в других структурных подразделениях Банка России, находящихся в Санкт-Петербурге, как соответствующих квалификации истицы, так и нижестоящих должностей и нижеоплачиваемой работы, которую она могла бы выполнять с учетом ее образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья, в связи с чем вывод суда о прекращении трудовых отношений с В. с соблюдением установленного порядка не может быть признан соответствующим закону ([Определение](#) от 25 июня 2009 г. N 78-В09-12 <1>).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Аналогично было решено Верховным Судом РФ и дело по иску К., уволенного с должности старшего инженера сектора сопровождения телекоммуникационного оборудования отдела глобальных сетей управления технических средств и телекоммуникаций Сбербанка России к Акционерному коммерческому Сберегательному банку РФ. В [Определении](#) от 3 ноября 2006 г. N 5-В06-94 <1> Верховный Суд РФ отметил, что суд первой инстанции ограничился исследованием обстоятельств, связанных с возможностью трудоустройства истца только в центральном аппарате Сбербанка России, не рассмотрев сведения о вакансиях в отделениях Сбербанка России Москвы, который входит в единую систему Сбербанка России.

-----  
<1> БВС РФ. 2007. N 12.

Применительно к выяснению вопроса о соблюдении процедуры увольнения работника по данному основанию следует также обращать внимание на то, что предложение работнику вакантной должности или иной работы не должно быть единичным и осуществляться только в момент предупреждения о предстоящем увольнении. В любое время производства увольнения возникновение вакансии, которая может быть предложена высвобождаемому работнику, возлагает на работодателя обязанность известить об этом работника. И только в случае установления невозможности перевода работника с его письменного согласия на другую работу по причине отсутствия соответствующих вакансий либо отказа работника от перевода на другую работу его увольнение по данному основанию признается законным.

**Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя.** Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как основание увольнения является следствием недостаточной квалификации работника. Вывод о недостаточности для занимаемой должности или выполняемой работы уровня

квалификации работника всегда должен подтверждаться фактическими данными, полученными в результате аттестации работника, порядок проведения которой устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

К настоящему времени единый нормативный акт, определяющий процедуру аттестации всех работников в Российской Федерации, отсутствует, поэтому нормативное регулирование порядка проведения аттестации установлено лишь применительно к некоторым областям профессиональной деятельности и отдельным категориям работников. К примеру, аттестация федеральных государственных служащих производится согласно порядку, предусмотренному [Положением](#) о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденному Указом Президента РФ от 31 февраля 2005 г. N 110 <1>; аттестация работников, занимающих должности научно-педагогических работников образовательных учреждений высшего профессионального образования, осуществляется в порядке, установленном [Положением](#) о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утвержденном Приказом Министерства народного образования и науки РФ от 6 августа 2009 г. N 284 <2>; аттестация лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике, производится в порядке, предусмотренном [Приказом](#) Министерства промышленности и энергетики РФ от 20 июля 2006 г. N 164 <3>.

-----  
<1> СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 437.

<2> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. N 40.

<3> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. N 33.

В том случае, когда в отношении той или иной области профессиональной деятельности или категории работников порядок проведения аттестации нормативно не установлен, ее процедура должна быть определена локальным нормативным актом, который принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии в организации, у индивидуального предпринимателя). В случае же отсутствия формализованной процедуры проведения аттестации или при ее нарушении увольнение работника по данному основанию необходимо признавать незаконным.

Для проведения аттестации формируется аттестационная комиссия, требования к составу которой устанавливаются в акте, определяющем порядок аттестации. В соответствии с [ч. 3 ст. 82](#) ТК в состав аттестационной комиссии обязательно включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при его наличии в организации или у индивидуального предпринимателя).

Аттестация должна проводиться по общему правилу в отношении всех работников определенной категории, за исключением лиц с непродолжительным трудовым стажем, с периодичностью, установленной соответствующими актами о порядке ее проведения. В том случае, когда у работодателя возникли сомнения в квалификации работника, который не подлежит периодической аттестации, допустимо проведение аттестации и данного работника, но опять-таки в порядке, установленном соответствующим нормативным актом, в котором как минимум должны быть предусмотрены права аттестуемого работника, правила формирования аттестационной комиссии, порядок ее работы и принятия решения, критерии, по которым оцениваются деловые качества работника и делается итоговый вывод о его соответствии либо несоответствии занимаемой должности <1>.



<1> Курс российского трудового права. СПб., 2007. Т. 3: Трудовой договор. С. 611.

Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника не имеют для суда безусловного значения и подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Вместе с тем если аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе, то работодатель не вправе расторгнуть с ним трудовой договор по данному основанию.

Работодатель, пришедший к выводу о необходимости увольнения работника ввиду его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе, обязан принимать меры к его трудоустройству. Так же как в предыдущем случае, он в соответствии с [ч. 3 ст. 81](#) ТК обязан предлагать работнику для трудоустройства имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Неисполнение данной обязанности опять-таки будет свидетельствовать о незаконности увольнения работника.

**Смена собственника имущества организации как основание для расторжения трудового договора с работником.** В связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор может быть прекращен только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Другие работники, в том числе руководители структурных подразделений организации, не имеющие статуса заместителя руководителя, не подлежат увольнению по данному основанию.

Судьям, рассматривающим дела данной категории, следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по названному основанию допустимо лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации, либо при изменении собственника у части имущества организации расторжение трудового договора по [п. 4 ч. 1 ст. 81](#) ТК является неправомерным.

Сменой собственника имущества организации признается переход (передача) права собственности на имущество организации от одного субъекта (группы субъектов) к другому. Такая ситуация возникает, например, в результате приватизации государственного или муниципального имущества, находившегося в собственности Российской Федерации, субъектов РФ или муниципальных образований. Переход этого имущества в собственность физических и (или) юридических лиц обуславливает допустимость расторжения трудового договора с руководителями государственных или муниципальных организаций, ранее осуществлявших в отношении этого имущества функции владения и пользования ([ст. 1](#) Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" <1>, [ст. 217](#) ГК). Та же ситуация и с теми же последствиями возникает при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность ([п. 2 ст. 235](#) ГК), при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность, и наоборот, а также при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ, и наоборот.

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 4. Ст. 251.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество в целом ([п. 1 ст. 66](#) и [п. 3 ст. 213](#) ГК), а его участники в соответствии с [абз. 2 п. 2 ст. 48](#) ГК имеют лишь

обязательственные права в отношении данных юридических лиц (например, в виде права участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли и проч.). Следовательно, изменение состава участников (акционеров) само по себе не может служить основанием для прекращения трудового договора по рассматриваемому основанию, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество, и, следовательно, смены собственника имущества не происходит.

**Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей как основание расторжения трудового договора по инициативе работника.** Увольнение по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК возможно в том случае, когда работник допускает неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин неоднократно.

Круг трудовых обязанностей работника определяется законодательством, трудовым договором, локальными нормативными актами (правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, положениями и т.п.), техническими правилами, приказами работодателя.

Нарушением трудовой дисциплины по общему правилу признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, которое, в частности, может выразиться:

а) в отсутствии работника на работе либо рабочем месте без уважительных причин; применительно к этой ситуации необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо в локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где этот работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует руководствоваться определением рабочего места, содержащимся в [ч. 6 ст. 209](#) ТК, согласно которой рабочим признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) в отказе работника без уважительных причин от выполнения своих трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда ([ст. 162](#) ТК); применительно к данной ситуации следует учитывать, что если причиной отказа выполнения трудовых обязанностей работника является изменение определенных сторонами условий трудового договора, это не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК с соблюдением порядка, предусмотренного [ст. 74](#) ТК;

в) в отказе или уклонении без уважительных причин от медицинского освидетельствования, обязательного для работников некоторых профессий, а также в отказе работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием его допуска к работе ([п. 35](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Как уже отмечалось, основанием для увольнения по данному основанию является не только факт неисполнения работником трудовых обязанностей, но и их ненадлежащее исполнение. В силу этого нарушением трудовой дисциплины признается, в частности, как полное, так и неполное неисполнение трудовых обязанностей работником, находящимся на рабочем месте, нарушение сроков выполнения заданий, полученных от непосредственного руководителя, при наличии реальной возможности их выполнения в установленное время, нарушение приказов и распоряжений представителя работодателя, изданных в пределах его компетенции, и возлагающих на работника обязанности, не противоречащие трудовому договору и не нарушающие прав работника.

Однако не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины произведенный по любым причинам отказ работника от выполнения распоряжения

работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, поскольку работодатель вправе отозвать работника из отпуска только с его согласия ([п. 37](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

По общему правилу действия или бездействие работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям, осуществляемым в рамках исполнения трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, не могут рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка (например, отказ врача от оказания медицинских услуг пациенту в нерабочее время либо недостойное поведение работника в быту) и признаваться основанием для расторжения трудового договора. Исключение составляют лица, выполняющие трудовую функцию, предопределяющую особые требования к личности работника (работники, выполняющие воспитательные функции или непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей признается нарушением трудовой дисциплины тогда, когда оно осуществляется без уважительных причин. При установлении причин неисполнения работником своих обязанностей следует иметь в виду, что работодатель обязан обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, и создавать надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику ([ст. ст. 22, 239](#) ТК).

Одним из основных условий увольнения работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей является применение к нему ранее хотя бы одного дисциплинарного взыскания, действующего (т.е. не снятого и не погашенного истечением годового срока) и на момент повторного неисполнения работником своих трудовых обязанностей.

Исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий установлен [ст. 192](#) ТК и включает помимо увольнения два вида взысканий: замечание и выговор. Для отдельных категорий работников федеральными законами могут быть установлены и другие дисциплинарные взыскания. Так, Федеральный [закон](#) от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" <1> предусмотрел возможность применения к гражданскому служащему пяти дисциплинарных взысканий: а) замечания; б) выговора; в) предупреждения о неполном должностном соответствии; г) освобождения от замещаемой должности гражданской службы; д) увольнения с гражданской службы.

-----  
<1> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215.

Судьям, рассматривающим дела данной категории, необходимо учитывать, что устное объявление работнику замечания не означает применения к нему дисциплинарного взыскания, поскольку в качестве такового может рассматриваться взыскание, оформленное приказом (распоряжением) работодателя. Отсюда следует, что фактически произведенное неоднократное нарушение трудовой дисциплины работником, к которому дисциплинарное взыскание не применялось, не дает работодателю права на прекращение трудового договора по данному основанию.

В силу [ст. 194](#) ТК дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. Если в этот период времени работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим взыскания. До истечения года работодатель имеет право снять с работника взыскание по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Совершение работником, имеющим неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание, нового нарушения трудовой дисциплины дает работодателю право на расторжение трудового договора по данному основанию, поскольку в этом случае будет

иметь место неоднократное (более чем одно) неисполнение трудовых обязанностей. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на применение к нему дисциплинарного взыскания.

Следует также иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые правоотношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Суд, разрешая спор об увольнении по данному основанию, согласно [ч. 3 ст. 196](#) ГПК основывается на заявленных истцом требованиях. Поэтому, если истец не оспаривает наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания и оспаривает лишь отсутствие повода для увольнения или нарушение порядка увольнения, суд не обязан проверять законность и обоснованность их наложения. Если же истец оспаривает все наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания либо некоторые из них, то суд при проверке доводов истца обязан проверять (при наличии соответствующих заявлений ответчика) законность и обоснованность наложения дисциплинарных взысканий, в том числе с учетом соблюдения сроков на их оспаривание.

**Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей как основание расторжения трудового договора.** В отличие от ранее действовавшего современного российское трудовое законодательство предусматривает перечень грубых нарушений работниками трудовых обязанностей, однократного совершения любого из которых достаточно для расторжения трудового договора вне зависимости от наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания. Данный перечень, содержащийся в [п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК, является исчерпывающим и не подлежит расширительному толкованию.

Рассмотрим входящие в него основания расторжения трудового договора более подробно.

**Прогул.** В силу [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК под прогулом понимается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности. К прогулу приравнивается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Под рабочим местом в данном случае следует понимать не только место, закрепленное за работником для выполнения трудовых обязанностей, но и место, на котором работник обязан находиться во исполнение указания своего непосредственного руководителя, либо иное место, нахождение на котором допустимо в процессе исполнения трудовых обязанностей.

Именно такого понимания рабочего места придерживается и судебная практика. Так, З. работала в Сургутском государственном педагогическом университете в должности заведующей лабораторией региональных исследований, совмещая ее с должностью доцента кафедры педагогики. 27 января 2006 г. она была уволена с должности заведующей лабораторией региональных исследований ввиду отсутствия 30 декабря 2005 г. на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня.

Постановлением президиума суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2007 г. она была восстановлена в занимаемой должности, поскольку 30 декабря 2005 г. истица находилась на территории Сургутского государственного педагогического университета, а в деле нет доказательств, подтверждающих, что единственным рабочим местом у истицы являлся именно кабинет N 411 корпуса N 2 и она не имела права в рабочее время находиться в других помещениях университета, в частности в кабинете N 217 корпуса N 1. Возможность нахождения истицы в обоих кабинетах, а также в других

помещениях университета вызывалась необходимостью осуществления научной деятельности, входящей в ее служебные обязанности. Данное постановление было оставлено без изменения [Определением](#) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 сентября 2007 г. N 69-В07-12 <1>.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

В качестве прогула может также рассматриваться:

а) невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены), который (которая) может продолжаться и в течение, например, двух часов;

б) нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения ([ч. 1 ст. 80](#) ТК);

г) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора ([ст. 79](#), [ч. 1 ст. 80](#), [ст. 280](#), [ч. 1 ст. 292](#), [ч. 1 ст. 296](#) ТК);

д) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

При рассмотрении данной категории дел необходимо учитывать, что не является прогулом самостоятельное использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении, но время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Например, нельзя отказывать в предоставлении дополнительного дня отдыха работнику, сдавшему кровь, непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов ([ч. 4 ст. 186](#) ТК) или в предоставлении учебного отпуска. Следует также иметь в виду, что на основании [ч. 2 ст. 128](#) ТК работодатель обязан на основании письменного заявления работника и в удобное для него время предоставить отпуск без сохранения заработной платы участникам Великой Отечественной войны, пенсионерам по старости (по возрасту), родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, работающим инвалидам, а также по семейным обстоятельствам в случаях рождения ребенка, регистрации брака или смерти близких родственников.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лиц, переведенных на другую работу или уволенных за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода ([ст. ст. 72.1](#), [72.2](#) ТК). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным, а работник подлежит восстановлению на прежней работе ([п. 40](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул признается

вынужденным ([п. 41](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

**Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.** По данному основанию может быть уволен работник, находившийся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием, хотя все же следует иметь в виду, что работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) такого работника ([ч. 1 ст. 76](#) ТК).

Увольнение по данному основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять свою трудовую функцию. Продолжительность нахождения в данном состоянии в течение рабочего времени не имеет принципиального значения для решения вопроса о расторжении трудового договора.

Состояние алкогольного, наркотического либо токсического опьянения может быть подтверждено как актом медицинского освидетельствования (медицинским заключением), так и другими видами доказательств, например актом о появлении на работе в состоянии опьянения либо свидетельскими показаниями, достоверность которых оценивается судом ([п. 42](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

**Разглашение охраняемой законом тайны.** По данному основанию может быть уволен работник, который в процессе исполнения своей трудовой функции использует информацию, составляющую государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, включая сведения о персональных данных другого работника. При рассмотрении данной категории дел судам следует иметь в виду, что применение указанного основания расторжения трудового договора допустимо только в случае, когда условие о неразглашении охраняемой законом тайны было предусмотрено в трудовом договоре, заключенном с данным работником ([ч. 4 ст. 57](#) ТК), а сам работник был извещен о том, какие именно сведения, доверенные ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, отнесены к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне (например, банковской, адвокатской, нотариальной, врачебной, тайне переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений). Конкретизация указанных сведений осуществляется, как правило, посредством принятия работодателем соответствующих локальных нормативных актов (положений о защите государственной, служебной или коммерческой тайны, использовании персональных данных работников, перечней сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну). Содержание этих актов должно определяться работодателем не произвольно, а на основании действующего законодательства ([Закон](#) Российской Федерации от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" <1>, Федеральный [закон](#) от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" <2>, Федеральный [закон](#) от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ "О персональных данных" <3>, [гл. 75](#) ГК, [гл. 14](#) ТК).

-----  
<1> РГ. 1993. 21 сент.

<2> СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3283; 2006. N 52 (ч. 1). Ст. 5497.

<3> СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. 1). Ст. 3451.

Работник, в трудовой договор которого включено условие о неразглашении охраняемой законом тайны, должен быть ознакомлен с указанными локальными актами работодателя, и этот факт необходимо удостоверить его личной подписью.

Следует также иметь в виду, что в силу общих положений законодательства на работодателя возлагается обязанность обеспечить работника необходимыми средствами охраны сведений, отнесенных к тому или иному виду тайны ([ст. 22](#) ТК).

При разрешении соответствующего дела в суде работодатель обязан предоставить доказательства в подтверждение того, что сведения, которые работник разгласил в соответствии с действующим законодательством, относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника и что эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а он обязывался их не разглашать ([п. 43](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

При несоблюдении хотя бы одного из указанных требований расторжение трудового договора по указанному основанию нельзя признать правомерным.

**Совершение по месту работы хищения чужого имущества, его растрата, умышленное уничтожение или повреждение.** По данному основанию может быть уволен работник, совершивший по месту работы хищение (в том числе мелкое), растрату, умышленное уничтожение или повреждение любого чужого имущества, т.е. имущества, не принадлежащего данному работнику (имущества работодателя, других работников, сторонних лиц, не состоящих в каких-либо договорных отношениях с работодателем). При этом не имеет значения, отвечал ли работодатель за сохранность данного имущества.

Вина работника в совершении указанных действий должна быть установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. Использование иных доказательств вины работника (например, актов служб безопасности или органов вневедомственной охраны, подтверждающих совершение хищения, свидетельских показаний о повреждении имущества и т.п.) для подтверждения обоснованности увольнения недопустимо.

Увольнение работника по данному основанию может последовать независимо от того, какую меру уголовной или административной ответственности применил орган, рассматривавший дело. Увольнение возможно и в том случае, когда суд, установив факт хищения или умышленного уничтожения чужого имущества, освобождает виновное лицо от уголовной ответственности ([ст. ст. 75 - 78](#) УК) или от уголовного наказания ([ст. ст. 80.1, 81](#) УК), либо судья выносит постановление об освобождении лица от административной ответственности в связи с малозначительностью административного правонарушения ([ст. 2.9](#) КоАП) <1>.

-----  
<1> Курс российского трудового права. СПб., 2007. Т. 3: Трудовой договор. С. 596.

Пленум Верховного Суда РФ в [п. 44](#) Постановления от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснил, что месячный срок, установленный для применения данной меры дисциплинарного взыскания, исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. При этом момент получения работодателем соответствующего приговора суда (постановления об административном правонарушении) не имеет определяющего значения.

**Нарушение работником требований охраны труда.** Увольнение по данному основанию возможно при наличии в совокупности следующих условий:

а) работником допущено виновное нарушение государственных нормативных требований охраны труда или требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, с которыми работник ознакомлен в установленном порядке, в том числе при проведении инструктажа по охране труда и проверке знания требований охраны труда ([ст. ст. 209, 212, 214](#) ТК);

б) нарушение работником требований охраны труда повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

в) имеется причинно-следственная связь между деянием работника и наступившими (угрожаемыми) последствиями;

г) факт нарушения работником требований охраны труда установлен комиссией по охране труда либо уполномоченным по охране труда.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда факт нарушения требований охраны труда устанавливает лично работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем, руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору ([ст. 217](#) ТК). Факт нарушения также может быть подтвержден вступившим в законную силу приговором суда, актом о несчастном случае, постановлением органа или должностного лица, осуществляющего государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Отсутствие хотя бы одного из указанных условий свидетельствует о неправомерности расторжения трудового договора.

При рассмотрении данной категории дел необходимо учитывать обстоятельства, предотвратившие наступление тяжких последствий, к числу которых, в частности, относятся случайно возникшие факторы, действия третьих лиц и технических средств, а также иметь в виду, что действия самого работника, нарушившего требования охраны труда, благодаря которым наступления тяжких последствий удалось избежать, могут быть учтены при определении соразмерности примененного дисциплинарного взыскания тяжести проступка, что, однако, не исключает увольнения работника.

**Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.** По данному основанию трудовой договор может быть расторгнут только с ограниченным кругом работников, а именно с лицами, которые непосредственно обслуживают денежные или товарные ценности, т.е. осуществляют их прием, хранение, транспортировку, распределение и т.п., не обязательно относясь при этом к лицам, несущим полную материальную ответственность за вверенные им денежные или товарные ценности на основании соответствующего договора.

Такой же точки зрения придерживается и практика Верховного Суда РФ. Так, [Определением](#) судьи Верховного Суда РФ от 9 октября 2006 г. по делу N 5-В06-131 <1> было отказано в передаче гражданского дела по иску М. к ОАО "РЖД" о восстановлении на работе для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции. Истец по данному делу, работавший контролером-ревизором Центральной дирекции по обслуживанию пассажиров в пригородном сообщении Московской железной дороги - филиала ОАО "РЖД", был уволен по рассматриваемому основанию ввиду установления факта невыдачи квитанции об оплате штрафа лицам, уплатившим штраф непосредственно М. По его мнению, поскольку работа контролера-ревизора не входит в перечень работ, при выполнении которых работодатель может заключать договоры о полной материальной ответственности, он не мог быть уволен на основании [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Однако судами было правомерно установлено, что, поскольку М., являвшийся контролером-ревизором пассажирских поездов Московской железной дороги - филиала ОАО "РЖД", имел право налагать и взыскивать административные штрафы, в том числе и за безбилетный проезд, он непосредственно обслуживал материальные ценности, а потому являлся субъектом увольнения по данному основанию.



Вместе с тем необходимо учитывать, что недопустимо увольнение по рассматриваемому основанию работника, который непосредственно денежные или товарные ценности не обслуживает, а занимается лишь оформлением документов. Например, по данному основанию нельзя уволить главного бухгалтера организации, что подтверждено, в частности, [Определением](#) судьи Верховного Суда РФ от 31 июля 2006 г. по делу N 78-В06-39 <1>. В этом Определении отмечено, что [Постановлением](#) Совета министров СССР от 24 января 1980 г. N 59 "О мерах по совершенствованию организации бухгалтерского учета и повышении его роли в рациональном и экономном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов" <2> на главного бухгалтера не могут быть возложены обязанности, связанные с непосредственной материальной ответственностью за денежные средства и материальные ценности. Ему запрещается получать непосредственно по чекам и другим документам денежные средства и товарно-материальные ценности для предприятия, организации или учреждения. Следовательно, главным бухгалтером не осуществляется непосредственное обслуживание денежных или товарных ценностей.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".  
<2> СП СССР. 1980. N 6. Ст. 43.

Лица, непосредственно обслуживающие денежные или товарно-материальные ценности, могут быть уволены по данному основанию, если ими совершены не просто противоправные действия, а такие виновные действия (бездействие), которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним именно как к лицам, непосредственно обслуживающим денежные или товарно-материальные ценности. К таким, в частности, принято относить действия, влекущие утрату работодателем своего имущества, неполучение работодателем денежных или товарных ценностей, перешедших в ведение работника от третьих лиц при исполнении им трудовых обязанностей, когда такие ценности вручались работнику для передачи работодателю, использование вверенного имущества в личных целях, нарушение правил обслуживания покупателей, оказание услуг клиентам работодателя без надлежащего оформления и т.п.

Следует также иметь в виду, что при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не были связаны с их работой ([п. 45](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

**Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.** Данное основание расторжения трудового договора также применимо к ограниченному кругу работников, а именно к работникам, занимающимся воспитательной деятельностью, которая составляет основное содержание их трудовой функции. К таковым, в частности, относятся воспитатели детских учреждений, учителя общеобразовательных школ, преподаватели учебных заведений профессионального образования, мастера производственного обучения. Вместе с тем работники, работающие в учебных заведениях, но не выполняющие воспитательных функций (руководители организаций, структурных подразделений, сотрудники подразделений, обслуживающих учебный процесс, и т.п.) увольнению по рассматриваемому основанию не подлежат.

Аморальным признается проступок, противоречащий общепринятым нормам морали, например применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, совершение иных противоправных действий в отношении обучающихся, воспитанников, коллег или иных лиц. Решение о признании того или иного проступка аморальным принимается лицом, представляющим работодателя, а в случае возникновения спора - судом с учетом

конкретных обстоятельств его совершения. Аналогично определяется и тяжесть совершенного проступка и его несовместимость с продолжением осуществления воспитательных функций.

В данном случае основанием для увольнения будет совершение аморального проступка не только по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, но и вне места работы (дома, в общественном месте). Факт совершения аморального проступка вне места работы должен быть подтвержден объективными данными незаинтересованных лиц, прежде всего представителями публичной власти.

В том случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение осуществляется по правилам применения дисциплинарных взысканий.

Если же указанные действия совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то в силу [ч. 5 ст. 81](#) ТК трудовой договор может быть расторгнут по [п. п. 7](#) или [8 ч. 1 ст. 81](#) ТК, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (лицом, которому подчинен работник).

**Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой ущерб имуществу организации.** По данному основанию могут быть уволены следующие лица: руководитель организации, руководитель филиала или представительства, заместители указанных руководителей, главный бухгалтер организации, филиала, представительства. Увольнение по [п. 9 ч. 1 ст. 81](#) ТК иных работников, в том числе руководителей структурных подразделений организации, не являющихся филиалами или представительствами, не допускается.

Применение данного основания увольнения возможно при наличии следующих условий:

- а) работник единолично принимает какое-либо управленческое решение;
- б) данное решение признается впоследствии необоснованным ввиду наступления неблагоприятных последствий для организации, филиала, представительства;
- в) указанные неблагоприятные последствия выражаются в нарушении сохранности имущества, его неправомерном использовании или в причинении имуществу организации иного ущерба, в том числе и в виде упущенной выгоды;
- г) названные последствия наступают в результате принятия именно этого решения, но данных последствий можно было избежать в случае принятия другого решения.

Указанные обстоятельства должны быть доказаны работодателем. При отсутствии любого из названных условий увольнение не может быть признано законным. К примеру, если работником совершены необоснованные действия, но вышеприведенные последствия не наступили вследствие действий третьих лиц, включая иных работников, то увольнение по данному основанию недопустимо. Применение указанного основания также исключается в том случае, когда действия указанных лиц предпринимались во исполнение решения коллегиального органа организации (например, когда заключение той или иной сделки предписывалось решением коллегиального органа юридического лица с указанием условий ее совершения, а руководителю поручалось подписать соответствующий договор) либо когда действия руководителя филиала, представительства предпринимались во исполнение прямого указания руководителя организации. Не может быть положено в основу решения об увольнении и только предположение о причинении ущерба в виде упущенной выгоды при отсутствии конкретной информации о совершении контрагентом действий по прекращению с организацией договорных отношений, переговоров о заключении новых договоров и т.п.

Кроме того, при рассмотрении дел данной категории необходимо учитывать, что действия, совершенные в рамках нормального производственно-хозяйственного риска, не могут рассматриваться как необоснованные.

Не допускается увольнение по данному основанию и при общей негативной оценке работы того или иного руководителя в случае недостижения им поставленных задач в отсутствие совершения конкретных действий (принятия конкретного решения), повлекших ущерб имуществу организации.

**Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.** Субъектами увольнения по данному основанию являются: руководитель организации, руководитель филиала или представительства, их заместители. Применение данного основания для увольнения иных руководителей, в частности главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, не являющихся филиалами или представительствами, не допускается, что не исключает расторжения с ними трудового договора за совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей по иному основанию, предусмотренному любым из подпунктов [п. 6 ст. 81](#) ТК.

Руководитель организации (филиала, представительства), его заместители могут быть уволены по данному основанию за совершение любого однократного нарушения своих трудовых обязанностей, которое относится к категории грубых. При совершении таких правонарушений работодатель вправе осуществить увольнение руководителя как в соответствии с [п. 10](#), так и согласно [п. 6 ст. 81](#) ТК. Если же руководителем совершен проступок, не предусмотренный п. 6 ст. 81 ТК, то увольнение может быть произведено только на основании п. 10 ст. 81 ТК.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается в случае спора судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение обязанностей, возложенных на этих лиц трудовым договором, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации ([п. 49](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

**Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.** Увольнение по данному основанию возможно в том случае, когда работник представил работодателю какой-либо подложный документ, из числа необходимых для заключения трудового договора. Перечень таких документов установлен [ст. 65](#) ТК и включает: паспорт (иной документ, удостоверяющий личность), трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу), документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, иные документы, необходимые для заключения трудового договора с отдельными категориями работников в силу законодательства. Поскольку представление иных документов для заключения трудового договора необязательно, но возможно, а их отсутствие или недостоверность не могут влиять на принятие решения о приеме на работу, то подложность этих документов не является основанием для расторжения трудового договора по [п. 11 ч. 1 ст. 81](#) ТК. По этой причине недопустимо увольнение вследствие представления подложного документа об образовании, которое не является необходимым для исполнения работником своих обязанностей по трудовому договору, или подложных рекомендательных писем с предыдущих мест работы. Вместе с тем, когда на основании представленных документов (в частности, о наличии ученой степени) работник получает какие-либо льготы и преимущества по работе, увольнение представляется допустимым.

Увольнение по данному основанию возможно только в том случае, когда подложные документы представлены работником при заключении трудового договора. Соответственно, если на основании представленных работником подложных документов (например, об образовании) содержание трудового договора было изменено и работник, например, был переведен на другую работу, применение рассматриваемого основания расторжения трудового договора нельзя признать правомерным.

При сокрытии работником информации, исключающей заключение с ним трудового договора, например, ввиду состояния здоровья, препятствующего выполнению конкретной работы или наличия приговора суда о лишении его права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью либо применении административного взыскания, исключающего возможность исполнения обязанностей по трудовому договору, и т.п., трудовой договор подлежит расторжению по другому основанию вследствие нарушения правил его заключения ([п. 11 ч. 1 ст. 77](#) ТК).

**Расторжение трудового договора с руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации в случаях, предусмотренных трудовым договором.** Применение данного основания расторжения трудового договора допустимо лишь в отношении руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, состоящих с этой организацией в трудовых правоотношениях. Члены коллегиального исполнительного органа юридического лица, не заключившие с ним трудовой договор (представители акционеров, участников, членских организаций), не могут быть уволены с работы по [п. 13 ч. 1 ст. 81](#) ТК.

Законодательство не содержит ни перечня дополнительных оснований прекращения трудового договора, которые могли бы включаться в этот договор, ни критериев выработки таких оснований, оставляя их на усмотрение самих сторон трудового договора. Вместе с тем данные основания не должны противоречить основным принципам регулирования трудовых отношений, установленным [ст. 2](#) ТК, и нарушать конституционные права работника (руководителя организации, члена ее коллегиального исполнительного органа). К примеру, недопустимо включение в трудовой договор условия о его расторжении в случае рождения ребенка. Оценка правомерности включения в содержание трудового договора соответствующих условий производится судом при рассмотрении конкретного дела.

**Отстранение от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).** Данное основание расторжения трудового договора может быть применено только к руководителю организации в период осуществления процедур наблюдения или финансового оздоровления организации, признанной банкротом.

Решение об отстранении руководителя организации от должности в ходе процедуры наблюдения принимается арбитражным судом по ходатайству временного управляющего в случае нарушения руководителем требований [ст. 69](#) Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" <1>.

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 43. Ст. 4190.

В случае удовлетворения арбитражным судом ходатайства временного управляющего арбитражный суд выносит определение об отстранении руководителя должника от работы и о возложении исполнения обязанностей руководителя должника на лицо, предложенное представителем учредителей (участников) должника или иным коллегиальным органом управления должника, представителем собственника имущества должника - унитарного предприятия, в случае непредставления указанными лицами кандидатуры исполняющего обязанности руководителя должника, обязанности последнего возлагаются на одного из заместителей руководителя должника, а в случае отсутствия заместителей - на одного из работников должника.

В ходе финансового оздоровления руководитель организации может быть отстранен от должности на основании ходатайства собрания кредиторов, административного управляющего или лиц, предоставивших обеспечение. Основу этого ходатайства составляют сведения о ненадлежащем исполнении руководителем должника плана финансового оздоровления или о совершении им действий, нарушающих права и законные интересы кредиторов и (или) лиц, предоставивших обеспечение. Решение об отстранении руководителя организации от должности также принимается арбитражным судом посредством вынесения соответствующего определения ([ст. 82](#) Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)").

Отстранение руководителя организации от должности предоставляет работодателю право на расторжение трудового договора, но не обязывает его к этому. По решению работодателя и при наличии соответствующих вакансий руководитель организации может с его согласия быть переведен на другую работу. Вместе с тем следует учитывать, что работодатель не обязан принимать меры к трудоустройству отстраненного от должности руководителя и вправе произвести увольнение даже при наличии возможности перевода руководителя на другую работу. Однако трудовой договор по данному основанию не может быть расторгнут в период временной нетрудоспособности руководителя или его пребывания в отпуске.

В связи с введением внешнего управления руководитель организации может быть уволен внешним управляющим ([п. 1 ст. 94](#) Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)"), а в период конкурсного производства - конкурсным управляющим ([п. 3 ст. 129](#) указанного Закона).

**Принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. При рассмотрении спора о расторжении трудового договора по данному основанию необходимо иметь в виду, что:**

а) соответствующее решение должно быть принято уполномоченным органом или лицом;

б) решение о прекращении трудового договора не должно быть связано с совершением руководителем организации конкретных виновных действий, увольнение за совершение которых предусмотрено иными положениями трудового законодательства (в этом случае применяются соответствующие основания увольнения при соблюдении правил привлечения работника к дисциплинарной ответственности);

в) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя организации ему выплачивается компенсация в размере, определяемым трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка ([ст. 279](#) ТК).

Решение о прекращении трудового договора должно быть принято либо непосредственно собственником имущества организации, либо уполномоченным им органом или лицом, либо уполномоченным органом юридического лица. Принятие решения иными органами или лицами не может быть признано законным.

Важность правильного определения надлежащего лица, уполномоченного на принятие решения об увольнении руководителя, можно проиллюстрировать на примере следующего дела, рассмотренного Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ.

П. обратился в суд с иском к администрации Сергиевского района Самарской области о восстановлении на работе, указав на то, что работал в должности главного редактора в муниципальном учреждении Сергиевская районная газета "Сельская трибуна". Распоряжением главы администрации Сергиевского района Самарской области от 8 декабря 2006 г. N 861-р трудовой договор с ним был расторгнут на основании [п. 2 ст. 278](#) ТК.

Признавая увольнение П. законным, суды первой и кассационной инстанций исходили из того, что администрация Сергиевского района является единственным учредителем газеты "Сельская трибуна" и единственным собственником муниципального имущества, переданного редакции газеты, поэтому именно она вправе по своему усмотрению решать вопрос об увольнении главного редактора газеты по указанному основанию.

При рассмотрении данного дела суд сослался на то, что в соответствии с положениями устава Сергиевского района глава Сергиевского района руководит администрацией района на принципах единоначалия, самостоятельно назначая на должность и освобождая от должности руководителей муниципальных учреждений. Редакция Сергиевской районной газеты "Сельская трибуна" является муниципальным учреждением, на основе чего суд сделал вывод о возможности увольнения ее руководителя собственником имущества данного учреждения по [п. 2 ст. 278](#) ТК без соответствующего обоснования и без учета положений специального Закона РФ "О средствах массовой информации".

Однако эти выводы противоречат нормам гражданского и трудового законодательства.

В соответствии со [ст. 120](#) ГК особенности правового положения отдельных видов государственных и иных учреждений определяются законом и иными правовыми актами. Учреждение, в котором работал истец в должности главного редактора, является редакцией средства массовой информации, поэтому его деятельность должна регламентироваться специальным [Законом](#) РФ от 27 декабря 1991 г. N 2124-1 "О средствах массовой информации" <1>. [Статьей 5](#) данного Закона установлено, что законодательство Российской Федерации о средствах массовой информации состоит из настоящего [Закона](#) и издаваемых в соответствии с ним иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

-----  
<1> ВСНД и ВС РФ. 1992. N 7. Ст. 300.

В силу [ст. 17](#) Закона предусмотренные этим [Законом](#) права и обязанности учредителя и редакции возникают с момента регистрации средства массовой информации, а предусмотренные уставом редакции - с момента его утверждения. Учредитель, редакция, издатель, распространитель могут дополнительно устанавливать на договорной основе и иные взаимные права и обязанности. При этом положения устава и договоров не должны противоречить настоящему [Законоу](#) и иным актам законодательства Российской Федерации. [Статьей 18](#) Закона установлено, что учредитель не вправе вмешиваться в деятельность средства массовой информации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом, уставом редакции, договором между учредителем и редакцией (главным редактором). Статус редакции определен [ст. 19](#) данного Закона: редакция осуществляет свою деятельность на основе профессиональной самостоятельности, может выступать в качестве учредителя средства массовой информации, издателя, распространителя, собственника имущества редакции.

Редакцией руководит главный редактор, который осуществляет свои полномочия на основе настоящего [Закона](#), устава редакции, договора между учредителем и редакцией (главным редактором). Главный редактор представляет редакцию в отношениях с учредителем, издателем, распространителем, гражданами, объединениями граждан, предприятиями, учреждениями, организациями, государственными органами, а также в суде. Он несет ответственность за выполнение требований, предъявляемых к деятельности средства массовой информации настоящим [Законом](#) и другими законодательными актами Российской Федерации. Устав редакции в соответствии со [ст. 20](#) Закона принимается на общем собрании коллектива журналистов - штатных сотрудников редакции

большинством голосов при наличии не менее двух третей его состава и утверждается учредителем.

При рассмотрении настоящего дела было установлено, что газета "Сельская трибуна" была зарегистрирована в установленном порядке 29 апреля 2005 г. как средство массовой информации. В соответствии с п. 5.3 устава муниципального учреждения редакции Сергиевской районной газеты "Сельская трибуна", утвержденного собранием двух учредителей - администрации муниципального образования и редакции газеты, главный редактор газеты избирается на общем собрании учредителей редакции тайным голосованием. Освобождение главного редактора от занимаемой должности производится на общем собрании трудового коллектива редакции и администрации района по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

В соответствии с п. 5.4 устава каждый из двух учредителей газеты - администрация района и редакция - обладает одним голосом при принятии решения по вопросам, относящимся к компетенции общего собрания учредителей.

Увольнение П. было произведено с нарушением этого порядка и вследствие этого является незаконным.

Судами также не было учтено то обстоятельство, что в соответствии с [п. 7 ч. 1 ст. 17](#) Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" <1> четко определены полномочия органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения, которые ограничиваются полномочиями по учреждению печатного средства массовой информации для опубликования муниципальных правовых актов, обсуждением проектов муниципальных правовых актов по вопросам местного значения, доведением до сведения жителей муниципального образования официальной информации о социально-экономическом и культурном развитии муниципального образования, развитии его общественной инфраструктуры и иной официальной информации. Такие муниципальные средства массовой информации, подконтрольные органам местного самоуправления, выделены в Федеральном [законе](#) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" в объект специального правового регулирования. В соответствии со [ст. 12](#) Закона РФ "О средствах массовой информации" не требуется регистрации средств массовой информации, учреждаемых органами государственной власти и органами местного самоуправления исключительно для издания их официальных сообщений и материалов, нормативных и иных актов. В отношении же всех других средств массовой информации полномочия органов местного самоуправления реализуются с соблюдением норм [Закона](#) РФ "О средствах массовой информации".

-----  
<1> СЗ РФ. 2003. N 40. Ст. 3822.

Таким образом, вывод суда о том, что наличие у ответчика прав учредителя средства массовой информации и права собственности на имущество, переданного средству массовой информации, освобождает его от необходимости соблюдения норм [Закона](#) РФ "О средствах массовой информации", является ошибочным ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 15 августа 2008 г. N 46-В08-5 <2>).

-----  
<2> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Отсюда следует, что в такого рода делах судам необходимо проверять наличие у органа (лица), принявшего решение о прекращении трудового договора с руководителем, полномочия на совершение указанных действий в соответствии с действующим законодательством и уставом организации.

В частности, в акционерном обществе решение о прекращении полномочий руководителя организации (единоличного исполнительного органа), как правило, принимается общим собранием акционеров. Однако уставом общества образование

исполнительных органов общества может быть отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета), который в таком случае и освобождает руководителя от должности ([п. 4 ст. 69](#) Федерального закона от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" <1>). Аналогичное правовое регулирование предусматривается и применительно к обществам с ограниченной ответственностью ([п. 2.1 ст. 32](#), [подп. 4 п. 2 ст. 33](#) Федерального закона от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" <2>).

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; 2001. N 33 (ч. 1). Ст. 3423.

<2> СЗ РФ. 1998. N 7. Ст. 785; 2009. N 1. Ст. 20.

Необходимо также иметь в виду, что законодательством могут устанавливаться усложненные процедуры прекращения трудового договора по данному основанию.

Так, в соответствии с [п. 2](#) Постановления Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" <1> решение о расторжении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия принимается после предварительного одобрения его аттестационной комиссией.

-----  
<1> СЗ РФ. 2000. N 13. Ст. 1373; 2006. N 13. Ст. 1408.

Проект решения о расторжении трудового договора с руководителем унитарного предприятия, включенного одновременно в сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса и в [Перечень](#) стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ, утвержденный Указом Президента РФ от 4 августа 2004 г. N 1009, подлежит согласованию с Военно-промышленной комиссией при Правительстве РФ в случае, если постоянным членом указанной Комиссии, включенным в состав аттестационной комиссии с правом решающего голоса, изложено в письменной форме особое мнение, которое приобщено к решению аттестационной комиссии.

Расторжение трудового договора с руководителем организации по данному основанию не требует указания в соответствующем решении на конкретные обстоятельства, послужившие мотивом для расторжения трудового договора.

Между тем, как указано в [Постановлении](#) Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П <1> по делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК, законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения и вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается при этом гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

-----  
<1> СЗ РФ. 2005. N 13. Ст. 1209.

Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности ([ч. 3 ст. 17](#), [ст. 19](#) Конституции РФ), действует в полной мере и в этом случае в сфере трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника.

В силу этого, если руководитель организации придет к выводу о том, что решение собственника о досрочном расторжении с ним трудового договора по [п. 2 ст. 278](#) ТК



фактически было обусловлено обстоятельствами, которые свидетельствуют о его дискриминации либо о злоупотреблении правом со стороны работодателя, он вправе оспорить свое увольнение в судебном порядке. Суд в этом случае должен исследовать все обстоятельства дела и, придя к выводу о том, что увольнение руководителя было результатом его дискриминации или злоупотребления правом со стороны работодателя, должен восстановить его на работе.

Следует иметь в виду, что в качестве одного из обстоятельств, способных свидетельствовать о злоупотреблении правом со стороны работодателя, может выступать невыплата руководителю предусмотренной [ст. 279](#) ТК денежной компенсации в случае прекращения трудового договора по указанному основанию ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 25 января 2008 г. N 5-В07-170 <1>).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Необходимо, кроме того, учитывать, что выплата компенсации является необходимым условием досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации при отсутствии с его стороны виновных действий (бездействия). Поэтому отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере не освобождает собственника от обязанности выплатить компенсацию. Вопрос же о размере компенсации, как следует из [ст. 279](#) ТК, должен решаться по соглашению сторон, а не собственником в одностороннем порядке. Суммы, подлежащие выплате, должны определяться по договоренности между руководителем организации и собственником. В случае возникновения спора размер соответствующей компенсации определяется решением суда, принимаемым с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, целей и характера данной компенсационной выплаты.

**Расторжение трудового договора с руководителем организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Данное основание прекращения трудовых отношений фактически дублирует [п. 13 ч. 1 ст. 81](#) ТК.**

Какого-либо исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора, которые могут предусматриваться в самом трудовом договоре, законодательство не устанавливает.

Исключением являются лишь правила формирования содержания трудового договора, заключаемого с руководителем федерального государственного унитарного предприятия. В трудовой договор с таким руководителем на основании [п. 2](#) Постановления Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" могут включаться следующие основания его расторжения:

а) невыполнение унитарным предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;

б) невыполнение руководителем унитарного предприятия решений Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти, принятых в отношении унитарного предприятия в соответствии с их компетенцией;

в) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства Российской Федерации и определенной уставом унитарного предприятия его специальной правоспособности;

г) наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем трехмесячной задолженности по заработной плате;

д) необеспечение использования имущества унитарного предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем трех месяцев;

е) нарушение руководителем унитарного предприятия требований законодательства Российской Федерации, а также устава унитарного предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц;

ж) нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством Российской Федерации и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;

з) неисполнение по вине руководителя унитарного предприятия установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации или уставом унитарного предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки унитарного предприятия.

Данный перечень является исчерпывающим.

**Расторжение трудового договора с лицом, работающим по совместительству в случае приема на работу основного работника.** Лица, работающие по совместительству, т.е. выполняющие в свободное от основной работы время другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора как по месту основной работы, так и у другого работодателя, могут быть уволены по любому из оснований, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, на равных основаниях с другими работниками.

Специальным основанием расторжения трудового договора с совместителем выступает прием на ту же работу другого работника, для которого эта работа будет являться основной. При этом не имеет значения продолжительность рабочего времени основного работника - работает ли он на условиях полного рабочего времени либо ему будет установлено неполное рабочее время. Соответственно, даже в том случае, если вновь принятому на работу основному работнику будет установлена продолжительность рабочего времени меньшая, чем совместителю, увольнение совместителя следует признать законным.

При этом судам необходимо проверять, выполняет ли принятый работник ту же работу, что и работник по совместительству. Данное утверждение можно подтвердить следующим примером.

Ф. 1 февраля 2007 г. был принят на работу по совместительству в ОАО "М" в качестве электромеханика по лифтам в РУ-7, участок 7000200. 18 июля 2007 г. в РУ-7, участок 7000200, ОАО "М" на постоянную работу в качестве электромеханика по лифтам 3-го разряда был принят С., для которого эта работа являлась основной.

12 июля 2007 г. Ф. получил уведомление о расторжении трудового договора на основании [ст. 288](#) ТК в связи с приемом С. на постоянную должность.

Разрешая спор и отказывая Ф. в удовлетворении иска, Измайловский районный суд г. Москвы исходил из того, что его увольнение с работы, произведенное в соответствии со [ст. 288](#) ТК, Ф. не оспаривалось. В установленный законом срок он получил письменное уведомление о прекращении трудового договора и 31 июля 2007 г. собственноручно написал заявление о своем увольнении, на основании которого в тот же день был издан приказ об увольнении. Проверяя законность решения суда в кассационном порядке, судебная коллегия не усмотрела оснований для его отмены.

Выражая несогласие с состоявшимися судебными постановлениями, Ф. ссылаясь на то, что судом при рассмотрении его дела были допущены существенные нарушения норм процессуального права, которые, по его мнению, выразились в следующем.

Суд в полной мере не исследовал и не установил все обстоятельства, имеющие значение для дела, что повлекло вынесение незаконного и необоснованного решения. В частности, суд не принял во внимание и не проверил его (истца) доводы о том, что С. был принят на работу в ОАО "М" на другую работу - электромехаником по лифтам 3-го разряда, тогда как он (Ф.) работал электромехаником по лифтам 6-го разряда. Вместе с тем электромеханик 3-го разряда и электромеханик 6-го разряда - это работы разной квалификации, с разной оплатой труда. С. - электромеханик 3-го разряда с заработной

платой в 7275 руб.; Ф. - электромеханик 6-го разряда с заработной платой в 7250 руб. Кроме того, заявитель указывал, что он и С. выполняли разные трудовые функции, в связи с чем увольнение его (Ф.) по основаниям [ст. 288](#) ТК является незаконным.

Перечисленные доводы Ф. послужили основанием к отмене состоявшихся судебных актов в силу следующих обстоятельств.

Отказывая в удовлетворении иска о восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что ответчиком представлены доказательства работы Ф. в ОАО "М" по совместительству, в то время как С. принят на основное место работы.

Однако суд не принял во внимание, что существенным обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по [ст. 288](#) ТК, является помимо установления факта заключения трудового договора по основному месту работы с новым работником также то, выполняет ли вновь принятый работник ту же работу, которую выполнял работник, принятый по совместительству.

Обязанность доказать наличие всех этих обстоятельств возлагается на работодателя. Вместе с тем суд не проверил, выполняет ли С. ту же работу, что и Ф.

Решение суда является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании, а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Поскольку в данном случае имеющие значение для дела факты судом установлены не были, решение суда первой инстанции нельзя признать законным и обоснованным ([Постановление](#) президиума Московского городского суда от 10 октября 2008 г. по делу N 44г-391 <1>).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

[Статья 288](#) ТК ограничивает круг совместителей, которые могут быть уволены по данному основанию, лицами, работающими по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Таким образом, расторжение срочного трудового договора с совместителем по причине приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, нельзя признать допустимым.

Судам, рассматривающим дела данной категории, следует иметь в виду, что увольнение по данному основанию допустимо после заключения трудового договора с основным работником. О предстоящем увольнении совместитель должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. Обязанность доказать соблюдение процедуры прекращения трудового договора по данному основанию возлагается на работодателя, которому в случае отказа работника ознакомиться с предупреждением о предстоящем увольнении надлежит составлять об этом соответствующий акт.

**Повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения.** По данному основанию могут быть уволены исключительно педагогические работники, т.е. лица, осуществляющие в образовательных учреждениях различных типов и видов деятельность по обучению и воспитанию граждан.

Общие требования к содержанию устава образовательного учреждения установлены в [ст. 13](#) Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании" <1>. Они, в частности, предполагают включение в устав основных характеристик организации образовательного процесса, в том числе указание языка (языков), на котором ведутся обучение и воспитание; порядка и оснований отчисления обучающихся, воспитанников; системы оценок при промежуточной аттестации, форм и порядка ее проведения; режима занятий обучающихся, воспитанников; сведений о наличии платных образовательных услуг и

порядка их предоставления (на договорной основе); порядка регламентации и оформления отношений образовательного учреждения и обучающихся, воспитанников и (или) их родителей (законных представителей); структуры финансовой и хозяйственной деятельности образовательного учреждения; порядка управления образовательным учреждением. Устав гражданского образовательного учреждения в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, разрабатывается и принимается образовательным учреждением самостоятельно и утверждается его учредителем.

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 150.

Перечень грубых нарушений устава может быть непосредственно предусмотрен самим уставом. Если же такой перечень уставом образовательного учреждения не предусмотрен, квалификация нарушения в качестве грубого осуществляется лицом, представляющим работодателя и в случае возникновения и разрешения трудового спора оценивается судом на основании принципов справедливости и соразмерности.

Увольнение по данному основанию относится к дисциплинарным взысканиям и требует соблюдения порядка, предусмотренного [ст. 193](#) ТК. Кроме того, следует учитывать, что в соответствии с [п. 2 ст. 55](#) Закона РФ "Об образовании" дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

Исчисление годичного срока, в течение которого повторное нарушение устава образовательного учреждения дает работодателю право на увольнение педагогического работника, начинается с момента совершения предыдущего грубого нарушения устава. Истечение годичного срока исключает применение данного основания расторжения трудового договора, но не препятствует применению к педагогическому работнику иных видов дисциплинарных взысканий.

**Применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.** Поскольку содержание образования должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения личности и создание условий для ее самореализации ([п. 1 ст. 14](#) Закона РФ "Об образовании"), применение методов обучения, связанных с насилием над личностью обучающегося, воспитанника, признается грубым нарушением педагогическим работником своих трудовых обязанностей, что обуславливает возможность расторжения с ним трудового договора даже в случае однократного применения таких методов.

Под физическим насилием принято понимать принудительное физическое воздействие на организм обучающегося, воспитанника, которое может выражаться в нанесении ударов, побоях, в совершении иных действий, причиняющих физическую боль, в принудительном ограничении свободы обучающегося, воспитанника и т.п.

Психическое насилие представляет собой негативное воздействие на психику обучающегося, воспитанника, причиняющее ему нравственные страдания и проявляющееся в форме высказываний, унижающих человеческое достоинство, оскорблений, угроз и т.п.

Как физическое, так и психическое насилие представляют собой умышленное причинение обучающемуся, воспитаннику физических или нравственных страданий,

совершаемое, как правило, с целью наказания или принуждения к совершению каких-либо действий (отказа от того или иного действия).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе работников, уволенных по данному основанию, необходимо учитывать, что расторжение трудового договора в связи с применением педагогическим работником методов обучения, связанных с насилием над личностью обучающегося, воспитанника, допустимо после проведения дисциплинарного расследования о нарушении норм профессионального поведения, которое может быть проведено по жалобе другого педагогического работника, поданной в письменной форме ([п. 2 ст. 55](#) Закона РФ "Об образовании"). Копия такой жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Увольнение по этому основанию не отнесено законодателем к дисциплинарным взысканиям, поэтому работодатель не связан сроками привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Однако при увольнении за пределами соответствующих сроков следует исходить из принципа соразмерности, означающего в данном случае необходимость применения увольнения в разумный срок после завершения дисциплинарного расследования. Кроме того, необходимо учитывать, что применение педагогическим работником методов обучения, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, является частным случаем совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, что позволяет говорить все же о желательности проверки соблюдения работодателем процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

**Спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев.** По данному основанию возможно расторжение трудового договора исключительно со спортсменами.

Под спортивной дисквалификацией понимается отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется общероссийской спортивной федерацией за нарушение правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований, за использование запрещенных в спорте средств (допинга) и (или) методов, нарушение норм, утвержденных международными спортивными организациями, и норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями ([ст. 2](#) Федерального закона от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" <1>).

-----  
<1> СЗ РФ. 2007. N 50. Ст. 6242.

Рассматривая трудовые споры об увольнении по данному основанию, судам необходимо проверять, принято ли решение о спортивной дисквалификации именно общероссийской спортивной федерацией, т.е. общероссийской общественной организацией, которая создана на основе членства, получила ли эта организация государственную аккредитацию в Министерстве спорта, туризма и молодежной политики РФ, не истек ли срок данной аккредитации и была ли соблюдена процедура принятия соответствующего решения, установленная уставом и иными актами спортивной федерации. При этом необходимо иметь в виду, что местные и региональные спортивные федерации не вправе принимать решения о спортивной дисквалификации спортсмена, дающие работодателю право на расторжение с ним трудового договора.

Спортивная дисквалификация на срок менее шести месяцев исключает расторжение трудового договора по данному основанию, но обязывает работодателя отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях с обеспечением его участия в учебно-тренировочных и иных мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

**Использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом. В случае выявления факта**

**использования спортсменом допинговых средств и (или) методов работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор и при отсутствии факта его спортивной дисквалификации.**

При рассмотрении трудовых споров об увольнении по указанному основанию необходимо иметь в виду, что правомерным является увольнение спортсмена лишь за использование субстанций и методов, включенных в Перечни допинговых средств и (или) методов, запрещенных к использованию в спорте, которые утверждаются Министерством спорта, туризма и молодежной политики РФ в соответствии со списком, включенным в Приложение 1 к Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте <1> (ратифицирована Федеральным [законом](#) от 27 декабря 2006 г. N 240-ФЗ), и только при наличии его вины в применении данных средств и (или) методов и соблюдении порядка проведения допингового контроля, утвержденного [Приказом](#) Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ от 13 мая 2009 г. N 293 <2>.

-----  
<1> СЗ РФ. 2007. N 24. Ст. 2835.

<2> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. N 40.

## **Глава 4. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ ОБ ОТПУСКАХ, О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ПРИЗНАНИИ ЗАБАСТОВКИ НЕЗАКОННОЙ**

### **1. Трудовые споры об отпусках**

Понятие "отпуск" охватывает собой различные виды отпусков, предусмотренные действующим законодательством, поэтому рассматриваемая категория трудовых споров, возникающих на практике, как правило, включает в себя:

- трудовые споры, связанные с ежегодными оплачиваемыми отпусками;
- трудовые споры, связанные с отпусками по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (без сохранения заработной платы);
- трудовые споры, связанные с учебными отпусками.

Указанные споры возникают, главным образом, в связи с отказом работодателя предоставить работнику тот или иной отпуск определенной продолжительности либо оплатить его (если речь идет об оплачиваемом отпуске), а споры, связанные с ежегодными оплачиваемыми отпусками, возникают, кроме того, в связи с отказом работодателя выплатить работнику компенсацию за неиспользованный отпуск. В качестве истца во всех случаях выступает работник, право которого на отпуск нарушено работодателем. Обращение работника в суд за разрешением трудовых споров, относящихся к рассматриваемой категории, возможно в пределах сроков, установленных [ч. 1 ст. 392](#) ТК.

При рассмотрении **трудовых споров, связанных с ежегодными оплачиваемыми отпусками**, судам необходимо иметь в виду, что правом на ежегодный оплачиваемый отпуск обладают все работники независимо от места работы, организационно-правовой формы и формы собственности работодателя, вида трудового договора (срочный или на неопределенный срок), характера трудовых отношений с работодателем (основная работа или совместительство), а также вида рабочего времени (нормальное, сокращенное или неполное). Данное право предусмотрено не только [ч. 5 ст. 37](#) Конституции РФ, но и международными правовыми актами (в частности, ст. 24 Всеобщей декларации прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН), [ст. 7](#) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (принят 16 декабря 1966 г. Генеральной Ассамблеей ООН), Конвенцией МОТ N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" 1936 г. <1>). Отказ работника от своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также любое иное ограничение права на его использование,

произведенное соглашением сторон трудового договора или локальным нормативным актом работодателя, юридически ничтожны.

<1> Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. "О ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ)" // ВВС СССР. 1956. N 14. Ст. 301.

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска установлена [ст. 115](#) ТК и составляет 28 календарных дней. Условия коллективного договора, локального нормативного акта работодателя или индивидуального трудового договора, устанавливающие меньшую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе допускающие уменьшение ежегодного оплачиваемого отпуска в качестве санкции за совершение работником дисциплинарного проступка, не подлежат применению как противоречащие Трудовому [кодексу](#) РФ ([ч. 2 ст. 9](#) ТК).

Рассматривая требования работника об обязанности работодателя предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительности, суду надлежит принимать во внимание, что право на удлиненный оплачиваемый отпуск может быть предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами ([ч. 2 ст. 115](#) ТК) и обуславливается, в частности:

- необходимостью особой защиты здоровья работника в силу его возраста, ограничений трудоспособности;
- особым характером работы, сопряженной с повышенной сложностью и напряженностью, и в силу этого потребностью работника в более длительном отдыхе для восстановления работоспособности.

Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в [ч. 1 ст. 116](#) ТК, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами ([ст. 116](#) ТК).

При этом следует иметь в виду, что в силу [ст. ст. 5](#) и [8](#) ТК положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом ([п. 58](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться, в частности:

- в связи с особым характером и условиями труда с целью компенсировать воздействие на работников неблагоприятных производственных факторов и защитить их от неблагоприятных последствий работы в таких условиях;
- за длительный стаж работы у одного работодателя или в определенных должностях с целью поддержания стабильности кадрового состава и поощрения работников за длительную работу.

С учетом изложенного при разрешении споров, возникших в связи с предоставлением работникам ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, судам надлежит устанавливать:

- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, на которую конкретный работник имеет право в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- наличие либо отсутствие правовых оснований для предоставления работнику удлиненного либо дополнительного оплачиваемого отпуска (при предъявлении работником требований о предоставлении отпуска соответствующего вида);

- наличие у работника стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и (или) дополнительный) <1>.

<1> Порядок исчисления трудового стажа, дающего право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, установлен [ст. 121](#) ТК.

Удовлетворяя требования работника об обязанности работодателя предоставить оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена действующим законодательством в рабочих днях (например, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), а также выплатить работнику средний заработок за время отпуска, суд должен исходить из того, что согласно [ст. 120](#) ТК продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Согласно [письму](#) Министерства труда и социального развития РФ от 1 февраля 2002 г. N 625-ВВ <1> (не носит нормативный характер и является разъяснением по конкретному запросу), если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется (полностью или частично) в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять следующим образом: от даты начала отпуска отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях, а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на шестидневную рабочую неделю, и определяется дата последнего дня отпуска. После этого общий период отпуска переводится в календарные дни (нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не учитываются). Полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска, расчет которого следует производить по правилам, установленным [ст. 139](#) ТК с учетом [Положения](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 <2>.

<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

<2> СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618.

Рассматривая споры, связанные с отказом работодателя предоставить работнику отпуск в удобное для него время года, суду следует учитывать, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [ст. 372](#) ТК для принятия локальных нормативных актов ([ч. 1 ст. 123](#) ТК). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника ([ч. 2 ст. 123](#) ТК). Сказанное означает, что работник обязан уйти в отпуск в указанное в графике время. Изменение графика отпусков в части времени предоставления отпуска конкретному работнику возможно по общему правилу лишь по соглашению между этим работником и работодателем.

Однако отдельным категориям работников предоставляется право на использование отпуска в любое удобное для них время года. Соответственно, если работник требует обязать работодателя предоставить ему отпуск в удобное для него время года, то суду надлежит установить, относится ли этот работник к какой-либо из таких категорий: если относится, то его требования подлежат удовлетворению, причем независимо от содержания графика отпусков; ссылки же работодателя на то, что данный работник при составлении графика отпусков не высказал своих пожеланий относительно удобного для



него времени использования отпуска, не могут быть приняты судом во внимание, поскольку право на использование отпуска в любое удобное время года не подлежит какому-либо ограничению.

При рассмотрении споров, связанных с отказом работодателя перенести ежегодный оплачиваемый отпуск работника на другой срок, судам необходимо исходить из того, что перенесение отпуска возможно только при наступлении обстоятельств, препятствующих работнику использовать отпуск в срок, установленный графиком отпусков. Соответственно, суду надлежит истребовать от работника доказательства, подтверждающие наличие указанных обстоятельств.

В соответствии с [ч. 1 ст. 124](#) ТК основанием для перенесения отпуска на другой срок, а равно для его продления, являются:

- временная нетрудоспособность работника; при этом буквальное толкование данного законоположения позволяет сделать вывод о том, что осуществление ухода за больным членом семьи не является основанием для продления или перенесения отпуска на другой срок;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- другие случаи, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Кроме того, согласно [ч. 2 ст. 124](#) ТК работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала. Следовательно, если работник утверждает, что работодатель ненадлежащим образом исполнил свои обязанности по оплате ежегодного отпуска ([ч. 9 ст. 136](#) ТК) или своевременному извещению работника о времени начала отпуска ([ч. 3 ст. 123](#) ТК), то эти обстоятельства подлежат проверке.

Если при рассмотрении иска работника об обязанности работодателя перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другое время суд придет к выводу о наличии оснований для его перенесения, предусмотренных [ч. ч. 1 и 2 ст. 124](#) ТК, то иск работника может быть удовлетворен. Однако суд не вправе обязать работодателя перенести отпуск на то время, которое требует работник: в силу [ч. 1 ст. 124](#) ТК срок, на который переносится ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется работодателем с учетом пожеланий работника; согласно [ч. 2 названной статьи](#) ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником. Таким образом, и в том, и в другом случае вопрос о времени использования ежегодного оплачиваемого отпуска подлежит разрешению по соглашению между работником и работодателем.

При рассмотрении трудовых споров, связанных с перенесением ежегодного оплачиваемого отпуска ввиду производственной необходимости, необходимо исходить из того, что в силу [ч. 3 ст. 124](#) ТК перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается в исключительных случаях, когда предоставление его работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации или индивидуального предпринимателя, и лишь с согласия самого работника; при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Учитывая изложенное, перенесение работодателем отпуска в одностороннем порядке, без согласия работника, является незаконным. Как следствие, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о перенесении отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины, а уход в отпуск в срок, установленный графиком отпусков, может быть расценен как самозащита работником своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Таким образом, если работник в судебном порядке требует отменить приказ работодателя о перенесении отпуска на другой срок, то суду надлежит проверить, получено ли согласие работника на перенесение отпуска (как правило, такое согласие выражается в виде подписи работника на приказе рядом со словом "Согласен"). При отсутствии такого согласия требование работника подлежит удовлетворению.

В то же время необходимо иметь в виду, что дача работником согласия на перенесение отпуска не лишает его права обжаловать соответствующий приказ работодателя как изданный, по мнению работника, при отсутствии надлежащих оснований для перенесения отпуска. В таком случае обязанность доказать наличие этих оснований (исключительных случаев), т.е. обосновать, что предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации или индивидуального предпринимателя, возлагается на работодателя. Если судом будет установлено отсутствие оснований для перенесения отпуска, требование работника об отмене соответствующего приказа работодателя подлежит удовлетворению. Однако при этом суд не вправе определить новую дату начала отпуска, поскольку данный вопрос подлежит разрешению исключительно по соглашению между работником и работодателем.

Если работник обращается в суд с требованием об обязанности работодателя разделить ежегодный оплачиваемый отпуск, то такое требование не подлежит удовлетворению судом, поскольку в силу [ч. 1 ст. 125](#) ТК разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части возможно только по соглашению между работником и работодателем. Соответственно, ни одна из сторон трудового договора не имеет права требовать разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части в судебном порядке.

При рассмотрении трудовых споров, связанных с отзывом работника из отпуска, необходимо исходить из того, что в силу [ч. 2 ст. 125](#) ТК отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Учитывая изложенное, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины ([п. 37](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Таким образом, если работник ссылается на нарушение работодателем его права на отпуск путем отзыва его из отпуска, суду надлежит проверить, оформлен ли отзыв работника из отпуска должным образом, т.е. издан ли соответствующий приказ работодателя, а также получено ли согласие работника на отзыв его из отпуска (как правило, такое согласие выражается в виде подписи работника на приказе рядом со словом "Согласен"). При этом суд не вправе оценивать целесообразность отзыва работника из отпуска в той или иной ситуации.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ([ч. 3 ст. 125](#) ТК).

Рассматривая споры, связанные с выплатой работнику денежной компенсации за неиспользованный отпуск, суды должны принимать во внимание следующее. Поскольку основное целевое назначение ежегодных оплачиваемых отпусков обуславливает необходимость реального предоставления работнику свободных от работы дней, Трудовой кодекс РФ ограничивает возможность выплаты денежной компенсации взамен неиспользованного отпуска двумя случаями: 1) при замене части отпуска, которая превышает 28 календарных дней, что актуально для работников, имеющих право на удлиненный отпуск либо на дополнительный отпуск ([ч. 1 ст. 126](#) ТК); 2) при увольнении работника независимо от основания увольнения ([ч. 1 ст. 127](#) ТК).

По смыслу [ч. 1 ст. 126](#) ТК замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией при наличии соответствующего письменного заявления работника является правом, а не обязанностью работодателя. Следовательно, работодатель вправе отказать в удовлетворении просьбы работника о замене части

отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией, причем без указания мотивов такого отказа. Суд же не вправе обязывать работодателя выплатить работнику указанную компенсацию.

Выплата работнику при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения и по различным причинам на момент увольнения не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск (Определения Конституционного Суда РФ от 5 февраля 2004 г. [N 29-О](#) <1>, от 28 мая 2009 г. [N 758-О-О](#) <2>, от 13 октября 2009 г. [N 1097-О-О](#) <3>, от 17 ноября 2009 г. [N 1385-О-О](#) <4>).

-----  
<1> ВКС РФ. 2004. N 5.

<2> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

<3> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

<4> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Удовлетворяя требование работника о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, суду необходимо привести в мотивировочной части решения расчет указанной компенсации. При этом следует иметь в виду, что Трудовой [кодекс](#) РФ не предусматривает общего механизма расчета компенсации за неиспользованный отпуск. В качестве исключения такой механизм предусмотрен лишь для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, которым согласно [ст. 291](#) ТК названная компенсация выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Соответственно, при расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск судам надлежит руководствоваться [Правилами](#) об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными НКТ СССР 30 апреля 1930 г. <1> (далее - Правила), которые действуют в части, не противоречащей Трудовому [кодексу](#) РФ. В силу [п. 28](#) Правил право на получение полной компенсации в размере среднего заработка за срок полного отпуска должно быть предоставлено:

-----  
<1> Известия НКТ СССР. 1930. N 13.

- работникам, проработавшим у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск;

- работникам, проработавшим у данного работодателя от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются по отдельным основаниям, к числу которых, из предусмотренных действующим Трудовым кодексом РФ, как представляется, можно отнести следующие: ликвидацию организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем ([п. 1 ч. 1 ст. 81](#) ТК), сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя ([п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК), несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации ([п. 3 ч. 1 ст. 81](#) ТК), призыв работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ([п. 1 ч. 1 ст. 83](#) ТК), признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ([п. 5 ч. 1 ст. 83](#) ТК), отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([п. 8 ч. 1 ст. 77](#) ТК).

Во всех остальных случаях работник имеет право на получение пропорциональной компенсации (т.е. компенсации, рассчитываемой пропорционально отработанному времени). Сказанное означает, что пропорциональная компенсация должна выплачиваться:

- работникам, проработавшим от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим основаниям, кроме указанных выше;

- работникам, проработавшим менее 5,5 месяцев, независимо от основания увольнения.

Необходимость применения изложенного выше порядка расчета денежной компенсации за неиспользованный отпуск подтверждается и судебной практикой. Так, [Определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 14 июля 2009 г. по делу № 33-7241/2009 <1> было отменено решение Краснотурьинского городского суда от 4 июня 2009 г. по искам Б., Ф. к открытому акционерному обществу "Сибирско-Уральская Алюминиевая компания" о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда, а дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Из материалов дела следовало, что истцы в течение нескольких лет работали у ответчика, в 2009 г. были уволены в связи с сокращением штата работников. При увольнении им была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Истцы же полагали, что имеют право на получение компенсации за неиспользованный отпуск в полном объеме, ссылаясь при этом на [п. 28](#) Правил. Отказывая истцам в удовлетворении иска, суд первой инстанции указал, что названное нормативное положение предусматривает выплату компенсации за неиспользованный отпуск в полном объеме только для лиц, которые проработали у работодателя от 5,5 до 11 месяцев в течение первого года работы, и не распространяется на работников, которые находятся с работодателем в трудовых отношениях свыше 11 месяцев. Соответственно, в связи с тем, что истцы к моменту увольнения проработали у ответчика более 11 месяцев, они не могут претендовать на данную гарантию. Однако данный вывод судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда признала ошибочным, отметив следующее. [Пункт 28](#) Правил не указывает на то, что полная компенсация при увольнении по сокращению штатов работников, проработавших до увольнения от 5,5 до 11 месяцев, выплачивается только работникам, работающим первый год на предприятии. Системное толкование норм данных Правил свидетельствует о том, что эта норма распространяется на тех работников, которые после истечения года, за который они использовали отпуск, отработали от 5,5 до 11 месяцев и увольняются по сокращению штатов ([абз. 1, 3 п. 1, абз. 4 п. 2](#) Правил). В пользу такого толкования [Правил](#) свидетельствует и тот факт, что отдельного правового регулирования в отношении выплаты компенсации за неиспользованный отпуск работникам, работающим не первый год у работодателя, данные Правила не содержат ([п. 29](#) Правил предусматривает лишь порядок расчета полной и пропорциональной компенсации). Более того, содержащаяся в [п. 28](#) Правил формулировка ясно указывает: все категории лиц, получающих пропорциональную компенсацию, - это работники, проработавшие от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5,5 месяцев, независимо от причин увольнения. [Статья 137](#) ТК предусматривает запрет на удержание из заработной платы работника сумм за неотработанные дни ежегодного оплачиваемого отпуска, полученных до увольнения, если работника увольняют в связи с сокращением штата. Поскольку работник, использовавший отпуск авансом до увольнения по сокращению штата, не должен возмещать работодателю оплаченные и не отработанные им дни отпуска, логичен и вывод о праве увольняемого по такому основанию работника на получение компенсации за неиспользованный отпуск в полном объеме (с учетом того, что такая гарантия установлена [Правилами](#)). Данное же судом первой инстанции

толкование положений Правил приводит к ограничению конституционного принципа равенства всех перед законом, а также к ограничению принципа правового регулирования трудовых отношений - равенства прав работников ([ст. 2](#) ТК). В этом случае работник, отработавший без отпуска более 5,5 месяцев в течение не первого года работы и увольняемый по сокращению штата, будет находиться в неравном положении с работником, также проработавшим без отпуска более 5,5 месяцев, но в течение первого года работы, при том что такое различие не обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите ([ч. 3 ст. 3](#) ТК). С учетом изложенного судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда пришла к выводу о праве истцов на получение компенсации за неиспользованный отпуск в полном объеме, а не пропорционально отработанному времени.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Порядок расчета пропорциональной компенсации установлен [п. 29](#) Правил, в соответствии с которым указанная компенсация выплачивается в следующих размерах:

а) при отпуске в 12 рабочих дней - в размере дневного среднего заработка за каждый месяц работы, подлежащей зачету в срок, дающий право на отпуск;

б) при отпуске в 24 рабочих дня и при месячном отпуске - в размере двухдневного среднего заработка за каждый месяц;

в) при полуторамесячном отпуске - в размере трехдневного, а при двухмесячном отпуске - в размере четырехдневного среднего заработка за каждый месяц.

Указанный порядок исчисления компенсации за неиспользованный отпуск признан действующим [решением](#) Верховного Суда РФ от 1 декабря 2004 г. N ГКПИ04-1294 <1>, оставленным без изменения [Определением](#) Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 15 февраля 2005 г. N КАС05-14 <2>.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

<2> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Таким образом, можно сделать вывод о том, что каждый месяц, подлежащий включению в стаж работы, дающий право на отпуск, дает право на денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, которая составляет результат деления на 12 (месяцев) количества календарных или рабочих дней этого отпуска.

Соответственно, за каждый месяц работы, подлежащий включению в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в 28 календарных дней, полагается компенсация в размере среднего заработка за 2,33 дня (28 дней: 12 мес.). При этом, в силу [п. 35](#) Правил, при исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск или на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. Аналогичный порядок расчета пропорциональной компенсации предусмотрен и [письмом](#) Федеральной службы по труду и занятости от 23 июня 2006 г. N 944-6 <1>.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Поэтому, если в организации принимается решение об округлении, например, до целых дней, это надо делать не по правилам арифметики, а в пользу работника ([письмо](#) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 7 декабря 2005 г. N 4334-17 <1>).

<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Необходимо также иметь в виду, что [ч. ч. 2 и 3 ст. 127](#) ТК допускают возможность предоставления работнику отпуска с последующим увольнением, в том числе и при увольнении в связи с истечением срока трудового договора, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этих случаях днем увольнения считается последний день отпуска, компенсация за неиспользованный отпуск не выплачивается, а производится расчет с работником с выплатой среднего заработка за дни отпуска.

Между тем предоставление работнику отпуска с последующим увольнением на основании его письменного заявления является правом, а не обязанностью работодателя. Как указал Конституционный Суд РФ в [Определении](#) от 5 февраля 2004 г. N 29-О, в соответствии с [ч. 2 ст. 127](#) ТК при наличии возможности работодатель по письменному заявлению работника предоставляет ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением.

Следовательно, работодатель вправе отказать в удовлетворении просьбы работника о предоставлении ему неиспользованного отпуска с последующим увольнением, причем без указания мотивов такого отказа. Суд же не вправе обязывать работодателя предоставить работнику указанный отпуск.

В соответствии с [Определением](#) Конституционного Суда РФ от 17 ноября 2009 г. N 1385-О-О <1> установленное [ч. 2 ст. 127](#) ТК правило о предоставлении работнику неиспользованных отпусков с последующим увольнением исключительно по соглашению сторон трудового договора исходит из невозможности изменения графика отпусков по решению лишь одной из сторон трудового договора, основано на принципе свободы трудового договора, направлено на обеспечение баланса интересов его сторон и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При рассмотрении **споров, связанных с предоставлением отпусков без сохранения заработной платы**, судам надлежит руководствоваться [ст. 128](#) ТК и исходить из того, что по общему правилу предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы при наличии соответствующего письменного заявления является правом, а не обязанностью работодателя. При этом по смыслу [ч. 1 ст. 128](#) ТК возможность предоставления указанного отпуска связана с наличием у работника обстоятельств, обуславливающих необходимость освобождения его от работы на определенное время. Оценка уважительности этих обстоятельств дает работодатель. Суд же не вправе производить их переоценку и (или) обязывать работодателя предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы, за исключением случаев, когда соответствующая обязанность возлагается на работодателя в силу прямого указания Трудового [кодекса](#) РФ, иных федеральных законов, либо коллективного договора. Следовательно, если работодатель в нарушение предусмотренной законом или коллективным договором обязанности отказал работнику в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, требование работника об обязанности работодателя предоставить указанный отпуск в то время, о котором просит работник, подлежат удовлетворению.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что законом субъекта РФ не могут устанавливаться дополнительные обязательные основания для предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы. Так, [Определением](#) Верховного Суда РФ от 12 октября 2005 г. N 47-Г05-17 <1> были признаны недействующими абз. 2 ч. 1 и абз. 2 ч. 2 ст. 25 Закона Оренбургской области от 10 апреля 2000 г. N 499/115-ОЗ "О порядке отзыва депутата Законодательного Собрания Оренбургской области", в соответствии с которыми

на администрацию предприятия была возложена обязанность предоставить работникам (членам инициативной группы, политического общественного объединения) неоплачиваемый отпуск на любой срок в период со дня, следующего за днем принятия решения избирательной комиссией области о регистрации инициативной группы, и до дня официального опубликования общих итогов голосования. При этом Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы иным, не указанным в [ст. 128](#) ТК, лицам возникает лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором. В силу [ст. 170](#) ТК работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Таким образом, субъект Российской Федерации не вправе устанавливать дополнительные гарантии, если федеральным законом не установлено, что эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

**Споры, связанные с предоставлением учебных отпусков** <1>, как правило, возникают вследствие отказа работодателя предоставить работнику предусмотренный [ст. 173](#) - [176](#) ТК отпуск, а также оплатить его (если речь идет об отпуске с сохранением среднего заработка).

-----  
<1> В данном случае под учебными отпусками понимаются все виды отпусков, предусмотренные законодательством Российской Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, которые предоставляются для сдачи экзаменов (в том числе выпускных), прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, отпуска, предоставляемые лицам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, и слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов.

При рассмотрении такого рода споров судам следует устанавливать:

- наличие у работника права на предоставление учебного отпуска, что подтверждается документами, выданными соответствующим образовательным учреждением (например, справкой-вызовом установленной формы <1>);

-----  
<1> См.: [Приказ](#) Минобразования России от 13 мая 2003 г. N 2057 "Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. N 47; [Приказ](#) Минобразования России от 17 декабря 2002 г. N 4426 "Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. N 9.

- наличие у образовательного учреждения, в котором обучается работник, государственной аккредитации, которая подтверждается соответствующим

свидетельством; при отсутствии таковой требование работника о признании незаконным отказа работодателя в предоставлении учебного отпуска не подлежит удовлетворению, за исключением случаев, когда право работника, совмещающего работу с обучением в образовательном учреждении соответствующего типа, не имеющем государственной аккредитации, на указанный отпуск предусмотрено коллективным договором или трудовым договором.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что в силу [ч. 1 ст. 177](#) ТК гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (в том числе учебные отпуска), предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Следовательно, требование работника о признании незаконным отказа работодателя в предоставлении учебного отпуска может быть удовлетворено лишь при условии, что судом установлен факт получения работником образования соответствующего уровня впервые. В противном случае в иске должно быть отказано, за исключением ситуаций, когда предоставление учебного отпуска работникам, уже имеющим образование данного уровня, предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ применительно к вопросу о праве на учебный отпуск работников, получающих второе высшее образование, законодатель, закрепляя в Трудовом [кодексе](#) РФ гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением в высших учебных заведениях, и возлагая на работодателей обязанности по их обеспечению, включая обязанность сохранять за периоды освобождения от работы в связи с обучением среднюю заработную плату, производить иные выплаты, вправе предусмотреть в качестве условия предоставления такого рода гарантий и компенсаций за счет средств работодателя получение работником образования данного уровня впервые. Устанавливающая соответствующее условие норма [ч. 1 ст. 177](#) ТК не препятствует решению вопроса о гарантиях и компенсациях работникам, получающим второе высшее образование, в рамках коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования и не исключает обязанность работодателя предоставлять таким работникам льготы в связи с обучением, если это предусмотрено коллективным договором либо соглашением между работником и работодателем. Таким образом, положение [ч. 1 ст. 177](#) ТК само по себе не может рассматриваться как ограничивающее конституционные права и свободы граждан, желающих получить второе высшее образование, и нарушающее положения ст. 55 ([ч. ч. 2 и 3](#)) Конституции РФ. Не может оно расцениваться и как нарушающее равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина ([ч. ч. 1 и 2 ст. 19](#) Конституции РФ), поскольку из конституционного принципа равенства не вытекает требование предоставления одинаковых гарантий и компенсаций лицам, относящимся к разным категориям, получающим высшее образование впервые и уже имеющим образование такого уровня (Определения от 8 апреля 2004 г. [N 167-О](#) <1>, от 20 декабря 2005 г. [N 481-О](#) <2>).

-----  
<1> Официальные документы в образовании. 2004. N 31.

<2> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При рассмотрении данной категории споров необходимо также иметь в виду, что действующее законодательство не предусматривает продления учебного отпуска при наступлении обстоятельств, препятствующих работнику использовать указанный отпуск по целевому назначению (чаще всего таким обстоятельством является временная



нетрудоспособность работника). Однако даже в случае их документального подтверждения работником обращенное к работодателю требование о продлении учебного отпуска удовлетворению не подлежит, и, как следствие, отказ работодателя продлить указанный отпуск будет правомерным.

Удовлетворяя требование работника о взыскании с работодателя среднего заработка за время оплачиваемого учебного отпуска, суду следует учитывать, что Трудовой кодекс РФ не устанавливает специальных сроков оплаты такого рода отпусков. Поэтому в силу [ч. 9 ст. 136](#) ТК оплата учебного отпуска должна быть произведена не позднее чем за три дня до его начала. Нарушение работодателем указанного срока дает работнику право требовать выплаты процентов (денежной компенсации) в соответствии со [ст. 236](#) ТК.

## 2. Трудовые споры о материальной ответственности

Каждая из сторон трудового договора обязана добросовестно выполнять возложенные на нее обязанности, вытекающие из трудовых отношений. Если какая-либо из сторон трудового договора причиняет ущерб другой стороне, то она возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами ([ч. 1 ст. 232](#) ТК). Отказ стороны трудового договора, причинившей материальный ущерб другой стороне, от возмещения этого ущерба в добровольном порядке влечет за собой возникновение трудового спора о материальной ответственности.

При рассмотрении трудовых споров о материальной ответственности сторон трудового договора судам в каждом конкретном случае необходимо по общему правилу устанавливать: факт причинения материального ущерба одной стороной трудового договора другой стороне; размер указанного ущерба; противоправность поведения (действий или бездействия) стороны, причинившей ущерб; причинно-следственную связь между поведением стороны, причинившей ущерб, и самим ущербом; вину стороны, причинившей ущерб.

Поскольку материальная ответственность в трудовых отношениях носит двусторонний характер, истцом в рассматриваемой категории трудовых споров может выступать как работник, так и работодатель.

При этом следует иметь в виду, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами ([ч. 3 ст. 232](#) ТК). Однако если трудовой спор о материальной ответственности возникает после расторжения трудового договора, то суду необходимо истребовать доказательства, подтверждающие наличие трудовых правоотношений между истцом и ответчиком в момент причинения ущерба.

**Рассмотрение трудовых споров о материальной ответственности работника.** К трудовым спорам о материальной ответственности работника, подлежащим рассмотрению в судебном порядке, относятся дела:

1) по заявлениям работодателя:

- о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в случае, когда размер ущерба, подлежащего возмещению, превышает средний месячный заработок работника, а работник добровольно не согласен возместить причиненный работодателю ущерб ([ч. 2 ст. 248](#) ТК);

- о взыскании с работника суммы причиненного ущерба, не превышающего средний месячный заработок, если истек месячный срок со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба, установленный для издания работодателем соответствующего распоряжения ([ч. 2 ст. 248](#) ТК);

- о взыскании непогашенной задолженности в возмещение причиненного ущерба в случае увольнения работника, в том числе давшего письменное обязательство о

добровольном возмещении ущерба, но отказавшегося возместить указанный ущерб ([ч. 4 ст. 248 ТК](#));

2) по заявлениям работника о несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания причиненного ущерба ([ч. 3 ст. 248 ТК](#)), в частности, в случаях, когда:

- удержание из заработной платы работника в возмещение причиненного ущерба произведено на основании распоряжения работодателя в размере, превышающем средний месячный заработок работника, либо спустя один месяц со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;

- удержание произведено из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не может быть обращено взыскание (к числу таковых относятся выходное пособие, выплачиваемое при увольнении, компенсация за неиспользованный отпуск, компенсационные выплаты в связи со служебной командировкой, переводом, направлением на работу в другую местность, изнашиванием инструментов, принадлежащих данному лицу, и другие виды выплат, предусмотренные [ч. 1 ст. 101](#) Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" <1>).

-----  
<1> СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849.

Работодатель вправе обратиться в суд с иском о возмещении работником ущерба, причиненного в рамках трудовых отношений, как в период действия заключенного с таким работником трудового договора, так и после его расторжения. Сделать это он может в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба ([ч. 2 ст. 392 ТК](#)). При этом днем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Если работодателем является юридическое лицо, то днем обнаружения ущерба, открывающего течение указанного выше годового срока, необходимо признавать день, в который непосредственному руководителю работника стало известно о причинении ущерба данным работником, независимо от того, наделен ли этот руководитель правом обращения в суд от имени работодателя с иском о возмещении данного ущерба. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, считается день составления соответствующего акта или заключения.

При приеме такого рода исковых заявлений необходимо иметь в виду, что судья не вправе отказать в принятии искового заявления только по мотиву пропуска работодателем указанного годового срока. Если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком, а истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления ([ч. 3 ст. 392 ТК](#)). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления ([п. 3](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" <1>; далее - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52). В качестве примера таких обстоятельств можно, в частности, рассматривать форс-мажорные обстоятельства, которые носят чрезвычайный и заранее непредвиденный характер (например, стихийное бедствие, крупную аварию, эпидемию, военные действия и т.п.).

-----  
<1> БВС РФ. 2007. N 1.

Установленный в [ч. 2 ст. 392](#) ТК срок обращения работодателя в суд с требованием о возмещении ущерба, причиненного работником, является специальным, в связи с этим общий срок исковой давности, установленный нормами Гражданского [кодекса](#) РФ, к рассматриваемым правоотношениям не применяется.

Работник имеет право обратиться в суд в случае несоблюдения работодателем установленного порядка привлечения его к материальной ответственности. Такого рода обращение возможно в пределах общего срока, установленного законом для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Этот срок составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права ([ч. 1 ст. 392](#) ТК). В случае пропуска данный срок также может быть восстановлен судом, если причины его пропуска будут признаны судом уважительными. В качестве уважительных причин могут рассматриваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться в суд (например, болезнь истца, его нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи) ([п. 5](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

При рассмотрении трудовых споров о материальной ответственности работника судам необходимо иметь в виду, что в силу [ч. 1 ст. 238](#) ТК работник обязан возместить лишь прямой действительный ущерб, причиненный работодателю. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

В свою очередь под прямым действительным ущербом необходимо понимать реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам ([ч. 2 ст. 238](#) ТК).

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены этим лицам работодателем в счет возмещения причиненного им ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между его виновными действиями (бездействием) и причинением ущерба третьим лицам ([п. 15](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Выплаты, произведенные работодателем третьим лицам в счет возмещения морального вреда, причиненного по вине работника, также признаются прямым действительным ущербом для работодателя, поскольку влекут уменьшение его имущества (денежных средств) на размер суммы, выплаченной в порядке возмещения данного вреда.

Действие перечисленных требований в реальной жизни можно проиллюстрировать следующим примером из судебной практики по данной категории дел. [Определением](#) Свердловского областного суда от 9 сентября 2008 г. по делу N 33-7344/2008 <1> было отменено решение Нижнетуринского городского суда Свердловской области от 30 апреля 2008 г., которым было отказано в удовлетворении иска ОАО "Северо-западные магистральные нефтепроводы" к своему работнику Ж. о взыскании в порядке регресса денежной компенсации морального вреда, выплаченной на основании судебного решения родителям К. - бывшего работника указанного ОАО, погибшего по вине Ж. При этом суд первой инстанции исходил из того, что действиями ответчика не был причинен прямой действительный ущерб имуществу истца, которое не повреждалось, а выплата истцом в силу решения суда денежной суммы в порядке компенсации морального вреда родителям погибшего работника представляет собой обязанность истца, а не ответчика, поэтому она не является вредом, подлежащим возмещению по [ст. ст. 1064, 1081](#) ГК. Однако Свердловский областной суд не согласился с приведенными доводами. По его мнению,

несмотря на то что выплата родителям погибшего работника компенсации морального вреда является обязанностью работодателя, а не работника, причинившего вред жизни К. ([ст. 1068](#) ГК), данное правило не исключает материальной ответственности работника перед работодателем ([ст. 1081](#) ГК, [ст. 238](#), [п. 5 ч. 1 ст. 243](#) ТК) при условии доказанности существования трудовых правоотношений между сторонами спора на момент причинения вреда жизни К., факта производства выплат работодателем денежных сумм третьим лицам, наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам, причинения ущерба посредством преступных действий ответчика, установленных вступившим в законную силу обвинительным приговором суда, и отсутствия обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника ([ст. 239](#) ТК).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

В силу [ч. 2 ст. 392](#) ТК работодатель вправе предъявить к работнику иск о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм ([п. 15](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Судам, рассматривающим дела данной категории, необходимо обращать внимание на то, что по нормам Трудового [кодекса](#) РФ подлежит взысканию лишь тот ущерб, который причинен работником в связи с его трудовыми отношениями с конкретным работодателем. Только в этом случае возможно удовлетворение судом вытекающих из трудовых отношений регрессных требований к работнику в связи с возмещением его работодателем ущерба, причиненного по вине работника третьим лицам, причем независимо от того, находился ли работник в момент причинения ущерба в состоянии исполнения либо неисполнения своих трудовых обязанностей.

В доказательство сказанному могут быть приведены следующие примеры из судебной практики.

1. Определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 26 июня 2007 г. по делу N 33-4600/2007 <1> было отменено решение Дзержинского районного суда г. Нижнего Тагила об удовлетворении исковых требований ОАО "Уральская химическая компания" к Т. и Д. о взыскании с них денежных сумм, рассчитанных в виде процентов от дохода, полученного за пользование чужими денежными средствами на основании [п. 2 ст. 1107](#) ГК, и вынесено новое решение об отказе в удовлетворении указанных требований. Как следовало из материалов дела, приговором Дзержинского районного суда г. Нижнего Тагила Т. и Д. были признаны виновными в совершении мошенничества, т.е. хищения путем обмана денежных средств, принадлежащих ОАО "Уральская химическая компания" ([ч. 3 ст. 159](#) УК). Ущерб, причиненный Т. и Д. указанному ОАО, был возмещен ими в полном объеме до вынесения приговора по делу. Удовлетворяя требования истца о взыскании с ответчиков денежных сумм, рассчитанных в виде процентов от дохода, полученного ими за пользование чужими денежными средствами, суд первой инстанции пришел к выводу об их обоснованности в силу [ст. 1102](#) ГК (неосновательное обогащение). При этом суд не учел, что в данном случае поскольку преступление совершено и вред причинен ответчиками в ходе исполнения своих трудовых обязанностей, постольку их материальная ответственность должна наступать по специальным правилам, установленным [ст. 238](#) ТК. Соответственно, суд не вправе был удовлетворять требование работодателя о возмещении работниками ущерба в большем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), ибо Трудовой [кодекс](#) РФ такой возможности не предусматривает. Таким образом, в данном случае подлежали применению только нормы Трудового кодекса РФ и не подлежали применению нормы Гражданского [кодекса](#) РФ, в частности [ст. 1102](#). В силу же

норм Трудового [кодекса](#) РФ прямой действительный ущерб, причиненный ответчиками истцу, уже был погашен в полном объеме еще до вынесения приговора суда.

-----  
<1> [Бюллетень](#) судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда (третий квартал 2007 г.) (утв. Постановлением Президиума Свердловского областного суда от 24 октября 2007 г.) // Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

2. [Постановлением](#) президиума Московского областного суда от 19 декабря 2007 г. N 909 по делу N 44Г-444/07 <1> было отменено апелляционное решение Клинского городского суда от 8 мая 2007 г. и оставлено без изменения решение мирового судьи 74 судебного участка Клинского судебного района Московской области от 23 марта 2007 г. о взыскании с З., бывшего работника ОАО "Мясокомбинат Клинский", в пользу данного ОАО ущерба, причиненного З. в результате ДТП, в размере его среднего месячного заработка. Из материалов дела следовало, что на основании судебного решения ОАО "Мясокомбинат Клинский" как владелец источника повышенной опасности компенсировало в полном объеме ущерб, причиненный Н., потерпевшему в результате ДТП, которое произошло по вине З., работавшего водителем в указанном ОАО. Учитывая изложенное, ОАО "Мясокомбинат Клинский" просило взыскать с З. в порядке регресса всю сумму ущерба, выплаченную потерпевшему. Удовлетворяя иски требования ОАО "Мясокомбинат Клинский" лишь частично, мировой судья исходила из того, что З. в момент совершения ДТП находился при исполнении своих трудовых обязанностей, управлял автомашиной, принадлежащей истцу, следовательно, на данные правоотношения должны распространяться требования [ст. 241](#) ТК. Поскольку оснований, предусматривающих полную материальную ответственность, мировым судьей выявлено не было и истец на такие основания не ссылался, мировой судья взыскал с ответчика в порядке регресса причиненный истцу ущерб в размере среднего месячного заработка ответчика. Клинский городской суд, отменяя решение мирового судьи и принимая новое решение о взыскании суммы ущерба в полном размере, сослался на положения [п. 1 ст. 1081](#) ГК, согласно которому лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством, и т.п.), имеет право обратного (регрессного) требования к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом, и пришел к выводу о том, что на должника по регрессному требованию возлагается обязанность возместить кредитору уплаченный им третьему лицу платеж в полном объеме. Между тем, как указал в дальнейшем президиум Московского областного суда, положения [ст. 1081](#) ГК предусматривают возмещение вреда в полном размере в порядке регресса, за исключением случаев, предусмотренных законом. Таким исключением как раз и являются случаи причинения вреда работником в связи с трудовыми отношениями. Поскольку ДТП произошло при исполнении З. своих трудовых обязанностей, все отношения между ним и работодателем, в том числе и вытекающие из регрессных требований к нему в связи с причинением ущерба третьим лицам, регулируются нормами Трудового [кодекса](#) РФ.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При рассмотрении данной категории дел судьям следует выявлять обстоятельства, имеющие существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником. К такого рода обстоятельствам, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного

ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности ([п. 4](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

В силу предписаний [ст. 239](#) ТК материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Поскольку трудовое законодательство не раскрывает содержания понятий "непреодолимая сила", "крайняя необходимость" и "необходимая оборона", в его понимании следует исходить из смысла, придаваемого им нормами Гражданского кодекса РФ ([ст. ст. 202](#) и [1067](#)) и Уголовного кодекса РФ ([ст. 37](#)).

Для ответа на вопрос, действовал ли работник, причиняя вред имуществу работодателя, в пределах нормального хозяйственного риска, необходимо установить соответствие действий работника следующим требованиям: 1) действия работника основывались на современных знаниях и опыте; 2) цель, поставленная перед работником, не могла быть достигнута иначе как посредством совершения именно таких действий, которые связаны с неизбежным риском причинения ущерба имуществу работодателя; 3) работник надлежащим образом выполнял возложенные на него должностные обязанности и проявлял при этом определенную степень заботливости и осмотрительности; 4) работником были предприняты возможные меры для предотвращения ущерба; 5) объектом риска являлись только материальные ценности, но не жизнь и здоровье людей.

При рассмотрении дел данной категории следует иметь в виду, что неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба ([п. 5](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Кроме того, следует учитывать, что привлечение работника к материальной ответственности является правом работодателя, но не его обязанностью, поэтому в силу [ст. 240](#) ТК работодатель с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, вправе отказаться от взыскания ущерба с виновного работника как полностью, так и частично. При этом такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации. В этом случае суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным [ст. 39](#) ГПК ([п. 6](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

В то же время применительно к данной ситуации суду следует учитывать, что собственник имущества организации может и ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) виновным работником в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации ([ст. 240](#) ТК). Такая ситуация, к примеру, возможна в силу соблюдения требований [подп. 11 п. 1 ст. 20](#) Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" <1>, согласно которым собственник имущества унитарного предприятия, осуществляя контроль за сохранностью переданного унитарному предприятию имущества, вправе ограничить право работодателя полностью или частично отказываться от взыскания ущерба с работников, виновных в его причинении.

---

<1> СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4746.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю: ограниченную и полную.

По общему правилу за ущерб, причиненный работодателю, работник несет **ограниченную материальную ответственность** в пределах своего среднего месячного заработка ([ст. 241](#) ТК).

**Полная материальная ответственность** предполагает обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере и может возлагаться на работника лишь в случаях, прямо предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами ([ч. ч. 1 и 2 ст. 242](#) ТК).

Соответственно, при рассмотрении дел о взыскании с работника причиненного им прямого действительного ущерба суду надлежит устанавливать наличие или отсутствие предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ либо иными федеральными законами оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности, только при соблюдении этого условия решение суда будет законным.

Так, Постановлением президиума Свердловского областного суда от 19 июля 2006 г. по делу N 44-Г-140/2006 <1> было отменено решение мирового судьи судебного участка N 1 Красногорского района г. Каменска-Уральского, которым был удовлетворен иск ОАО "Каменск-Уральский металлургический завод" (далее - ОАО "КУМЗ") о взыскании с М. суммы материального ущерба, причиненного им при исполнении трудовых обязанностей. Из материалов дела следовало, что М., работавший в ОАО "КУМЗ" водителем автомобиля КраЗ, повредил паропровод вследствие несоблюдения мер безопасности при движении по территории работодателя из цеха N 31 в цех N 36. В результате действиями М. был причинен материальный ущерб, который впоследствии был им частично возмещен в добровольном порядке. Оставшуюся сумму ОАО "КУМЗ" просило взыскать с М. в судебном порядке. Удовлетворяя исковые требования о возложении на М. обязанности возместить в полном объеме материальный ущерб, причиненный работодателю, суд установил вину ответчика в причинении материального ущерба и признал установленным волеизъявление М. добровольно возместить ущерб в полном объеме. В апелляционном порядке дело не рассматривалось. Однако, как впоследствии установил президиум Свердловского областного суда, в материалах дела отсутствовали документы о наличии в действиях М. умысла на причинение материального ущерба работодателю или состава административного проступка. При рассмотрении дела представитель истца пояснил, что по факту ДТП на территории ОАО "КУМЗ" представители органов ГИБДД не вызывались, административное производство не возбуждалось. Ссылка же в решении мирового судьи на заявление ответчика об удержании из его заработной платы сумм в возмещение ущерба как на основание для признания ответчиком обязанности возместить причиненный материальный ущерб в полном объеме ([ч. 4 ст. 248](#) ТК) является ошибочной. Кроме того, судом было установлено, что ответчик возражал добровольно возместить ущерб в полном объеме, в связи с чем работодатель и обратился с иском в суд. Основания же для привлечения ответчика к полной материальной ответственности, предусмотренные [ст. 243](#) ТК, мировым судьей установлены не были, а потому решение мирового судьи, обязывающее М. возместить причиненный ущерб в полном объеме, является незаконным.

-----  
<1> См.: [Бюллетень](#) судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда (третий квартал 2006 г.) (утв. Постановлением президиума Свердловского областного суда от 8 ноября 2006 г.) // Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Вместе с тем при разрешении данной категории трудовых споров суд должен принимать решение по конкретному делу в пределах объема исковых требований,

сформулированных работодателем, поэтому, если работодателем было заявлено требование о привлечении работника к ограниченной материальной ответственности в пределах его среднего месячного заработка, а в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает возможность наступления для работника полной материальной ответственности, суд по собственной инициативе не вправе выйти за пределы заявленных исковых требований и обязан принять решение только по заявленным истцом требованиям. Вместе с тем в силу [ч. 3 ст. 196](#) ГПК суд может выйти за пределы заявленных работодателем требований, но только в случаях, предусмотренных федеральным законом ([п. 7](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

При рассмотрении дела о возмещении причиненного работником прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к материальной ответственности именно в полном размере причиненного ущерба и, кроме того, на момент причинения ущерба он уже достиг 18-летнего возраста. Последнее требование не распространяется на случаи умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка. Во всех этих случаях согласно [ч. 3 ст. 242](#) ТК работник может быть привлечен к полной материальной ответственности и до достижения 18-летнего возраста ([п. 8](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

В соответствии со [ст. 243](#) ТК материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Рассмотрим данные основания более подробно.

**Привлечение к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей, в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами.** По данному основанию могут быть привлечены к полной материальной ответственности, в частности, работники операторов связи. Согласно [п. 5 ст. 68](#) Федерального закона от 7 июля 2003 г. N 126-ФЗ "О связи" <1> работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправок, повреждение вложений почтовых отправок, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами. Размер



имущественной ответственности операторов связи за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей по пересылке или доставке почтовых отправлений предусмотрен [п. 3 ст. 68](#) названного Закона, а также иными федеральными законами (в частности, Федеральным [законом](#) от 17 июля 1999 г. N 176-ФЗ "О почтовой связи" <2>).

-----  
<1> СЗ РФ. 2003. N 28. Ст. 2895.

<2> СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3697.

Привлечение к материальной ответственности по данному основанию возможно только в отношении тех категорий работников, которые прямо указаны в соответствующем федеральном законе.

**Привлечение к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю недостачей ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. При рассмотрении споров о привлечении работника к материальной ответственности по данному основанию суду необходимо установить факты:**

- передачи работнику материальных ценностей;
- недостачи материальных ценностей;
- наличия письменного договора о полной материальной ответственности или разового документа о передаче работнику материальных ценностей;
- правомерности заключения с данным работником письменного договора о полной материальной ответственности.

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен как с отдельным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности), так и с коллективом (бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности).

Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество ([ст. 244](#) ТК).

[Перечни](#) должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности, утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 <1>.

-----  
<1> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. N 12.

Согласно [письму](#) Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 г. N 1746-6-1 <1> в настоящее время письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены указанными выше Перечнями. Они являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат.

-----  
<1> Официальные документы (приложение к "Учет. Налоги. Право"). 2006. N 42.

При рассмотрении трудовых споров о материальной ответственности за недостачу ценностей, вверенных работнику на основании **договора о полной индивидуальной материальной ответственности**, необходимо иметь в виду, что, если такой договор заключен с работником, должность (работа) которого не предусмотрена Перечнем

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, но при этом работодателем будут доказаны вина работника в причинении ущерба, его противоправные действия (бездействие) и причинная связь между действиями (бездействием) работника и наступившим ущербом (недостачей), материальная ответственность может быть возложена на работника только в пределах его среднего месячного заработка. Аналогичным образом должен быть решен вопрос и о материальной ответственности работника, должность (работа) которого была предусмотрена указанным Перечнем, в случае, когда с ним не заключался письменный договор о полной материальной ответственности, а также работника, не достигшего 18 лет, вне зависимости от факта заключения с ним указанного договора.

Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, бремя доказывания отсутствия своей вины в причинении ущерба лежит на работнике ([п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52](#)).

При получении работником имущества и других ценностей под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам работодатель также освобождается от обязанности по доказыванию вины работника, которая в отношении его презюмируется.

В случае, когда при рассмотрении дела будет установлено, что передача материальных ценностей работнику была произведена без документального оформления, взыскание с него денежных средств в возмещение материального ущерба возможно лишь при условии, что работодателем будут доказаны противоправность поведения (действий или бездействия) работника, его вина и причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом. При этом свидетельские показания и иные доказательства должны быть соответственно оценены судом.

Если работодателем заявлен иск о возмещении ущерба, причиненного коллективом (бригадой) работников, при наличии **договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности**, суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила введения полной материальной ответственности для соответствующего коллектива (бригады), а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск.

В силу [ч. ч. 1 и 2 ст. 245](#) ТК коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться для соответствующего коллектива (бригады) только тогда, когда имеется совместное выполнение работниками этого коллектива (бригады) отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, и при этом невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере. Именно поэтому и заключается **письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности** за причинение ущерба между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). При этом нужно иметь в виду, что ценности вверяются в целом коллективу (бригаде), на который и возлагается полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за их недостачу.

Так же как и при полной индивидуальной материальной ответственности, заключение договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности предполагает, что в случае возникновения недостачи ценностей, вверенных коллективу (бригаде) работников, вина каждого из членов коллектива (бригады) презюмируется, а бремя доказывания ее отсутствия лежит на самих работниках. Для освобождения от материальной ответственности конкретного члена коллектива (бригады) он должен доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба ([ч. 3 ст. 245](#) ТК).

При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом. Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению

каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Как указал Конституционный Суд РФ в [Определении](#) от 24 июня 2008 г. N 349-О-О <1>, законоположение, предусмотренное [ч. 3 ст. 245](#) ТК, позволяет при определении степени вины члена коллектива (бригады) учесть и конкретные обстоятельства, в частности добросовестное исполнение работником обязанности по обеспечению сохранности вверенного ему имущества.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

В качестве примера, иллюстрирующего применение [ч. 3 ст. 245](#) ТК в ходе рассмотрения трудовых споров данной категории, можно привести [Постановление](#) президиума Московского областного суда от 5 марта 2008 г. N 184 <1>, вынесенное по надзорной жалобе ООО "Хлеб" на апелляционное решение Волоколамского городского суда от 16 июля 2007 г., которым было отменено решение мирового судьи 15-го судебного участка Волоколамского судебного района Московской области от 8 мая 2007 г. и вынесено новое решение об отказе в удовлетворении требований ООО "Хлеб" к Е. и С. о взыскании ущерба, причиненного недостачей вверенных им товарно-материальных ценностей. Как следует из материалов дела, Е., С. и Г. были приняты на работу в качестве продавцов магазина "Арго-2" ООО "Хлеб", и с каждой из них был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба. По результатам ревизии в магазине была выявлена недостача товарно-материальных ценностей. Согласно приказу работодателя сумма недостачи подлежала взысканию в равных долях с Е., С. и Г., которые с данным приказом были ознакомлены и согласны. Однако в отличие от Г., которая выплатила причитающуюся к взысканию с нее сумму в полном объеме, Е. и С. компенсировали свою долю ущерба лишь частично. Эту возмещенную часть материального ущерба ООО "Хлеб" и просило суд взыскать с ответчиц. Мировой судья, удовлетворяя иски ООО "Хлеб", исходил из того, что в указанный период работы договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности были подписаны четырьмя работниками, в том числе и Л. - заведующей магазином "Арго-2", к которой не были предъявлены иски о возмещении ущерба. Размер ущерба, подлежащий взысканию с ответчиц, был определен также с учетом четырех работников магазина "Арго-2". В свою очередь, суд апелляционной инстанции, отказывая в удовлетворении требований ООО "Хлеб" о взыскании с Е. и С. ущерба, причиненного недостачей вверенных им материальных ценностей, руководствовался [ст. 239](#) ТК, указав при этом, что работодатель, допустив Л. к находящимся в магазине материальным ценностям без оформления с ней договора о материальной ответственности, не обеспечил тем самым ответчикам надлежащие условия для сохранности материальных ценностей. Однако, как установил президиум Московского областного суда, с Л. все же был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, а впоследствии на нее было возложено исполнение обязанностей заведующей магазином "Арго-1" на время отсутствия заведующей этим магазином. Вместе с тем соответствующий приказ не содержал данных о сложении с Л. материальной ответственности по занимаемой ею должности заведующей магазином "Арго-2" и потому являлся лишь актом возложения на нее дополнительных обязанностей заведующей магазином "Арго-1". При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции об освобождении ответчиц от материальной ответственности был признан противоречащим [ст. 239](#) ТК, апелляционное решение было отменено, а решение мирового судьи оставлено в силе.

-----

<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Показательным применительно к проблематике данной категории трудовых споров является и Определение президиума Свердловского областного суда от 24 декабря 2003 г. по делу N 44-Г-354/2003 <1>, которым были отменены решение мирового судьи судебного участка N 1 ЗАТО г. Новоуральска от 10 ноября 2002 г. об отказе в удовлетворении исковых требований ООО "Новый торговый дом" к Р. о взыскании материального ущерба в связи с недостачей, а также апелляционное определение Новоуральского городского суда от 11 июля 2003 г. об оставлении без изменения названного решения. Как следует из материалов дела, Р. работала в ООО "Новый торговый дом" заведующей магазином. По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности коллективу работников магазина во главе с Р. были вверены материальные ценности, предназначенные для реализации, и на нее возлагалась полная материальная ответственность за недостачу этих ценностей. Впоследствии по результатам инвентаризации в магазине была обнаружена недостача товарно-материальных ценностей, и факт недостачи был подтвержден в судебном заседании. Отказывая во взыскании с Р. причиненного работодателю ущерба, мировой судья сослался на то, что истцом не были представлены доказательства, подтверждающие виновное противоправное поведение ответчика, а также не был определен размер причиненного ущерба. Однако, как указал президиум Свердловского областного суда, мировой судья не принял во внимание, что в данном случае работодатель обязан доказать только факт недостачи, а бремя доказывания отсутствия вины в недостаче материальных ценностей лежит на работнике. Кроме того, мировой судья не учел, что общий размер причиненного истцу ущерба установлен актом инвентаризации. Принимая во внимание то, что с ответчиком был заключен договор о полной коллективной материальной ответственности, а ущерб был причинен бригадой, в силу [ч. 4 ст. 245](#) ТК степень вины Р. и, соответственно, конкретный размер возмещения, подлежащий взысканию непосредственно с ответчика, должен быть установлен судом. Поскольку ООО "Новый торговый дом" были представлены документы о распределении ущерба между членами бригады, суду надлежало проверить этот расчет и определить размер ущерба, причиненного именно Р.

При рассмотрении трудовых споров о материальной ответственности за недостачу ценностей, вверенных коллективу (бригаде) работников на основании договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности, следует иметь в виду, что если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из содержания [ст. 43](#) ГПК, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады) ([п. 14](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

**Привлечение к полной материальной ответственности за ущерб, умышленно причиненный работодателю.** Для привлечения к полной материальной ответственности по данному основанию обязанность доказать наличие умысла в действиях (бездействии) работника возлагается на работодателя. Принимая во внимание то, что в Трудовом [кодексе](#) РФ содержание понятия "умысел" не раскрыто, судам следует руководствоваться в его понимании определениями, данными Кодексом РФ об административных правонарушениях ([ч. 1 ст. 2.2](#)) (далее - КоАП РФ) и Уголовным кодексом РФ ([ст. 25](#)). В соответствии с ними причинение работником ущерба работодателю может быть признано совершенным умышленно в том случае, когда работник осознавал противоправный характер своих действий (бездействия), предвидел возможность причинения работодателю ущерба и желал либо сознательно допускал его причинение, или же относился к возможности причинения работодателю ущерба безразлично. При

установлении судом факта причинения ущерба работодателю по неосторожности работник может быть привлечен лишь к ограниченной материальной ответственности в пределах своего среднего месячного заработка (при отсутствии иных оснований привлечения к полной материальной ответственности).

**Привлечение к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.** Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения. При этом суду надлежит истребовать доказательства, подтверждающие наличие у работника состояния опьянения в момент причинения ущерба. Указанное состояние может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом. При этом следует иметь в виду, что форма вины (умысел либо неосторожность) работника, причинившего ущерб в состоянии опьянения, не имеет правового значения для решения вопроса об объеме возмещения причиненного вреда, который во всех случаях подлежит возмещению в полном размере.

**Привлечение к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.** Привлечение работника к полной материальной ответственности по данному основанию возможно лишь при наличии приговора суда, вступившего в законную силу, которым установлен преступный характер действий (бездействия) работника, повлекших за собой причинение ущерба работодателю.

Учитывая изложенное, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности по [п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК](#).

В качестве примера можно привести [Определение](#) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 1 августа 2008 г. N 48-В08-7 <1>, вынесенное по надзорной жалобе Ф. на решение Еманжелинского городского суда Челябинской области от 25 апреля 2007 г., которым были частично удовлетворены искивые требования ОАО "Еманжелинскхлеб" к Ф. о возмещении ущерба в порядке регресса, и Определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 14 июня 2007 г., оставившее названное решение без изменения. Как следовало из материалов дела, ОАО "Еманжелинскхлеб" обратилось в суд с указанным иском, ссылаясь на то, что 7 октября 2005 г. водитель Ф., управляя автомобилем ЗИЛ-431410, выехал на полосу встречного движения, где произошло столкновение с автомобилем ВАЗ-2106 под управлением водителя Б., который от полученных в результате данного ДТП травм скончался. Органами ГИБДД Ф. был признан виновным в совершении ДТП. Постановлением Сосновского районного суда Челябинской области от 13 марта 2006 г. уголовное дело, возбужденное в отношении Ф., было прекращено за примирением обвиняемого с представителем потерпевшего. Решением Еманжелинского городского суда Челябинской области от 28 августа 2006 г. с ОАО "Еманжелинскхлеб" в пользу потерпевшего была взыскана компенсация морального вреда в сумме 80 тыс. руб., которые были выплачены ответчиком. В порядке регресса тот же суд взыскал с Ф. в пользу ОАО "Еманжелинскхлеб" в возмещение ущерба 40 тыс. руб. (с учетом добровольного возмещения ответчиком суммы в размере 40 тыс. руб. представителю потерпевшего и отсутствия умысла ответчика на совершение преступления), а также судебные расходы в размере 1300 руб. При рассмотрении данного дела в порядке надзора Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ усмотрела ряд существенных нарушений норм материального права, допущенных судами нижестоящих инстанций, в частности

признала не подлежащей применению [п. 5 ч. 1 ст. 243](#) ТК. Как установил суд, в отношении Ф. вообще не было вынесено обвинительного приговора по уголовному делу, а его уголовное дело было прекращено постановлением суда в связи с примирением с представителем потерпевшего на основании [ст. 76](#) УК и [ст. 25](#) УПК. В силу [п. 1 ст. 1081](#) ГК лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении трудовых обязанностей), имеет право обратного (регрессного) требования к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом. Согласно [ст. 242](#) ТК материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами. Исходя из положений приведенного законодательства применительно к спорным правоотношениям, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ пришла к выводу о том, что ОАО "Еманжелинскхлеб" не обладает правом требования от Ф. возмещения ущерба в полном размере, поскольку из материалов дела не усматривается оснований для привлечения Ф. к полной материальной ответственности в соответствии со [ст. 243](#) ТК или иными федеральными законами, в этой ситуации он мог быть привлечен лишь к ограниченной материальной ответственности в пределах своего среднего месячного заработка согласно [ст. 241](#) ТК.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Применительно к делам данной категории необходимо иметь в виду, что, если в отношении работника был вынесен обвинительный приговор, однако впоследствии он был полностью или частично освобожден от отбывания наказания актом об амнистии, такой работник может привлекаться на основании [п. 5 ч. 1 ст. 243](#) ТК к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, поскольку вынесенный в отношении него приговор, которым был установлен преступный характер его действий, не только имел место, но и вступил в законную силу.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по [п. 5 ч. 1 ст. 243](#) ТК не исключает право работодателя требовать от работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям ([п. 11](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

**Привлечение к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.** Привлечение работника к полной материальной ответственности по данному основанию возможно в том случае, когда по результатам рассмотрения его дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания ([п. 1 ч. 1 ст. 29.9](#) КоАП) и тем самым был установлен факт совершения этим лицом административного правонарушения.

При рассмотрении такого рода дел необходимо иметь в виду, что форма вины (умысел либо неосторожность) работника, совершившего административный проступок, которым был причинен ущерб работодателю, не имеет правового значения для решения вопроса о правомерности его привлечения к полной материальной ответственности, что подтверждает и судебная практика.

Так, Определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 12 октября 2004 г. по делу N 338025/2004 <1> было отменено решение Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 3 августа 2004 г., которым были частично удовлетворены иски о возмещении ущерба в порядке регресса. Из материалов дела следовало, что ответчик, управляя автомобилем работодателя, 3 октября 2003 г. нарушил [п. 8.4](#) Правил дорожного движения, за что постановлением ГИБДД от 9 октября 2003 г. был привлечен к административной ответственности в виде

штрафа на основании [ч. 3 ст. 12.14](#) КоАП. В результате данного ДТП по вине Ф. был причинен ущерб автомашине Р., которому на основании решения Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 24 марта 2004 г. ОГУП возместило соответствующий ущерб. Сумму, выплаченную Р. в качестве компенсации причиненного ущерба, ОГУП просил взыскать в полном объеме в порядке регресса с Ф. в соответствии с [п. 6 ст. 243](#) ТК. Удовлетворяя иск о возмещении указанного ущерба лишь в ограниченном размере, суд первой инстанции исходил из того, что полная материальная ответственность работника может иметь место только при умышленном причинении ущерба и, несмотря на доказанность привлечения его к административной ответственности, полная материальная ответственность к нему применена быть не может, поскольку диспозиция [ч. 3 ст. 12.14](#) КоАП не содержит в качестве признака состава данного административного правонарушения наступление каких-либо последствий, в частности причинение материального ущерба. Однако судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда указала, что [п. п. 3](#) и [6 ч. 1 ст. 243](#) ТК содержат самостоятельные основания полной материальной ответственности и закон не связывает возможность применения [п. 6 ч. 1 ст. 243](#) ТК только с умышленным причинением ущерба, допуская материальную ответственность в полном размере по данному основанию при наступлении ущерба в результате административного проступка, совершенного работником как умышленно, так и по неосторожности.

-----  
<1> См.: [Бюллетень](#) судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда (четвертый квартал 2004 г.) (утв. Постановлением президиума Свердловского областного суда от 12 января 2005 г.) // Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При рассмотрении данной категории дел судам следует иметь в виду, что привлечение работника к полной материальной ответственности по этому основанию имеет существенное отличие от предыдущего основания, допускающего привлечение работника к полной материальной ответственности только при наличии вступившего в законную силу приговора суда, которым установлен преступный характер действий (бездействия) работника, повлекших за собой причинение ущерба работодателю. В случае совершения работником административного правонарушения достаточно установления соответствующего факта уполномоченным государственным органом и без вынесения акта о привлечении работника к административной ответственности. В силу этого, если работник освобождается от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении выносится постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении и работнику объявляется устное замечание, на него также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения не только устанавливается факт его совершения, но и выявляются все признаки состава правонарушения, а виновное лицо лишь освобождается от административного наказания ([ст. 2.9](#), [п. 2 ч. 1.1 ст. 29.9](#) КоАП).

Вместе с тем необходимо учитывать, что безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении, является истечение сроков давности привлечения лица к административной ответственности, а также издание акта об амнистии, если такой акт устраняет возможность применения к данному лицу административного наказания ([п. п. 4](#), [6 ст. 24.5](#) КоАП). В указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по [п. 6 ч. 1 ст. 243](#) ТК, что, впрочем, не исключает право работодателя требовать от него возмещения ущерба в

полном размере по иным основаниям ([п. 12](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

**Привлечение к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю разглашением сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.** Судам, рассматривающим дела данной категории, следует принимать во внимание, что привлечение работника к полной материальной ответственности по указанному основанию возможно только при наличии необходимых для этого условий. К такого рода условиям относятся следующие: 1) сведения, которые разгласил работник, отнесены в соответствии с действующим законодательством к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне; 2) эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; 3) работник обязался не разглашать такие сведения; 4) в результате разглашения указанных сведений работодателю был причинен прямой действительный ущерб; 5) между действиями работника и наступившим ущербом имеется причинная связь. Доказательства, свидетельствующие о наличии всех этих условий, суд должен истребовать от работодателя, привлекающего работника к материальной ответственности.

**Привлечение к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю не при исполнении работником своих трудовых обязанностей.** По данному основанию работник может быть привлечен к полной материальной ответственности независимо от формы его вины в причинении ущерба работодателю (умысел либо неосторожность), а также независимо от времени его причинения (в рабочее либо в свободное время). Рассматривая соответствующий спор, суду необходимо прежде всего установить то, что работник в момент причинения ущерба работодателю не пребывал в состоянии исполнения своих обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и т.п., а значит, действовал не в интересах работодателя.

В данном случае, как, впрочем, и во всех других, независимо от того, что работник привлекается к полной материальной ответственности, работодателю возмещается лишь тот ущерб, который составляет его фактические потери.

При оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, суду необходимо иметь в виду, что в соответствии с [ч. 1 ст. 246](#) ТК при утрате или порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества, отраженной данными бухгалтерского учета работодателя, с учетом степени износа этого имущества.

Таким образом, размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, должен быть подтвержден документально соответствующими учетными данными работодателя.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если к моменту рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, изменится в связи с ростом или снижением рыночных цен, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере в сравнении с тем, который был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой [кодекс](#) РФ такой возможности не предусматривает ([п. 13](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

В соответствии с [ч. 2 ст. 246](#) ТК федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в других случаях, когда фактический размер



причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Данная норма может применяться судами только в системной связи с положениями соответствующего федерального закона (например, [п. 6 ст. 59](#) Федерального закона от 8 января 1998 г. N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" <1> предусматривает материальную ответственность работника в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей, повлекшим за собой хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ).

-----  
<1> СЗ РФ. 1998. N 2. Ст. 219.

Учитывая, что [ч. 1 ст. 247](#) ТК возлагает на работодателя обязанность провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником (работниками), суду следует истребовать от работодателя доказательства, подтверждающие проведение такой проверки (например, приказ (распоряжение) о создании комиссии по проведению проверки), а также ее результаты.

Кроме того, работодатель обязан доказать соблюдение им предписания [ч. 2 ст. 247](#) ТК об истребовании от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. При этом суд вправе потребовать копию указанного объяснения, а в случае отказа или уклонения работника от его предоставления - копию соответствующего акта, который должен быть составлен работодателем.

Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с [ч. 1 ст. 250](#) ТК может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств дела снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с [ч. 2 ст. 250](#) ТК снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Снижение размера ущерба допустимо как в случаях полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут оказаться разными (например, в виде активного или безразличного отношения работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

Кроме того, необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания для других членов коллектива (бригады).

Оценивая материальное положение работника, суду следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. ([п. 16](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Суд вправе принять решение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, учитывая и другие обстоятельства, при которых этот ущерб возник (например, условия хранения вверенного работнику имущества, организацию и условия труда работника, являющегося материально ответственным лицом, и т.п.). Кроме того, суду рекомендуется принимать во внимание, предпринимал ли работник какие-либо меры для предотвращения ущерба, ставил ли он работодателя в известность о возможном его

возникновении. Если суд принял решение о снижении размера ущерба, необходимо, чтобы обстоятельства, послужившие основанием для снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, максимально подробно были изложены в мотивировочной части судебного решения.

Поскольку Трудовой [кодекс](#) РФ не определяет каких-либо пределов уменьшения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, суд при вынесении соответствующего решения должен исходить из фактических обстоятельств дела, руководствуясь при этом требованиями разумности и справедливости.

В ходе рассмотрения дел данной категории судам следует учитывать то, что работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может возместить его добровольно полностью или частично, при этом, если ущерб возмещается единовременно в денежной форме, согласия работодателя не требуется ([ч. 4 ст. 248](#) ТК). Если же работник желает возместить ущерб работодателю посредством передачи равноценного имущества или исправления (ремонта) поврежденного имущества, то по общему правилу он может это сделать лишь с согласия работодателя ([ч. 5 ст. 248](#) ТК). В случае спора вопрос о способе возмещения причиненного ущерба решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон ([п. 17](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

Если стороны спора о привлечении работника к материальной ответственности решили его урегулировать посредством мирового соглашения, вопрос о его утверждении решается судом, которому необходимо при этом выяснить, не противоречат ли действия сторон закону и не нарушаются ли права и охраняемые законом интересы работника. В частности, недопустимо утверждение мирового соглашения в случае, когда его условия устанавливают более высокий размер ущерба, подлежащего возмещению работником, либо возлагают на работника штрафные санкции, не предусмотренные трудовым законодательством.

Эти требования нашли отражение и в судебной практике. Так, Определением президиума Свердловского областного суда от 4 февраля 2004 г. по делу N 44-Г-38/2004 <1> было отменено Определение мирового судьи судебного участка N 1 г. Полевского от 11 октября 2002 г. об утверждении мирового соглашения, заключенного между индивидуальным предпринимателем Д. и ее работником К. Как следовало из материалов дела, К. работала в бригаде продавцов вместе с Р. и С. Со всеми членами бригады был заключен договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенных им ценностей. После выявления недостачи материальных ценностей никто из членов бригады доказать свою невиновность в причинении ущерба не смог, поэтому сумма недостачи была распределена между К., Р. и С. пропорционально проработанному каждой из них времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба и размеру полученного за этот период среднего месячного заработка. С. и Р. добровольно возместили соответствующие суммы, а К. возместила подлежащую взысканию с нее сумму лишь частично. По условиям мирового соглашения, утвержденного определением мирового судьи, истец отказалась от исковых требований о взыскании стоимости недостачи, а ответчик приняла на себя обязательство ежемесячно с момента вынесения определения в срок до 30 числа текущего месяца выплачивать по 500 руб. в пользу Д. до погашения недостачи с начислением процентов согласно [ст. 395](#) ГК за период рассрочки платежа исходя из ставки 21% годовых, а также возместить расходы по уплате государственной пошлины. В кассационном порядке дело не рассматривалось. Президиум Свердловского областного суда, рассматривая это дело в порядке надзора, указал, что утвержденное мировым судьей мировое соглашение противоречит [ст. ст. 5, 238, 248](#) ТК. [Статья 395](#) ГК, предусматривающая гражданско-правовую ответственность за неисполнение денежного обязательства, не может применяться к трудовым отношениям сторон по возмещению ущерба, причиненного работодателю, которые в силу [ст. 5](#) ТК регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права. Взыскание же с работника каких-либо дополнительных сумм, кроме задолженности перед работодателем за причиненный ущерб, нормами трудового права не предусмотрено. По этой причине условия заключенного сторонами мирового соглашения в части возложения на ответчика обязанности по уплате дополнительных денежных средств (процентов) к сумме исчисленного размера ущерба согласно [ст. 395](#) ГК противоречат закону.

<1> См.: [Бюллетень](#) судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда (первый квартал 2004 г.) (подготовлен судебной коллегией по гражданским делам Свердловского областного суда 15 апреля 2004 г.) // Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Частным случаем привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, является **возмещение работником затрат, понесенных работодателем на его обучение** в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя ([ст. 249](#) ТК). По общему правилу указанные затраты подлежат возмещению в объеме, исчисленном пропорционально фактически не отработанному работником после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

При рассмотрении трудовых споров о взыскании с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, судам следует иметь в виду, что действующее законодательство не предусматривает перечня уважительных причин, увольнение по которым освобождает работника от обязанности возместить соответствующие затраты. В силу этого в случае спора решение о признании той или иной причины уважительной может быть принято судом исходя из конкретных обстоятельств дела. К числу уважительных причин, в частности, могут быть отнесены состояние здоровья работника, необходимость ухода за ребенком до 14 лет либо за больным членом семьи, переезд в другую местность в связи с переводом на другую работу супруга либо изменением состояния здоровья члена семьи и др.

В свою очередь затратами работодателя, подлежащими возмещению работником, могут быть признаны только те его расходы, которые имеют документальное подтверждение.

Кроме того, следует обратить внимание на то, что расходы, понесенные работодателем в силу прямых предписаний норм трудового законодательства в связи с оплатой предоставленных работнику учебных отпусков, проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно, а также иные расходы, связанные с обеспечением предусмотренных законом гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с обучением, взысканию с работника не подлежат.

Данное утверждение подтверждается и судебной практикой. Так, ОАО "Суходолжский огнеупорный завод" (далее - ОАО "СОЗ") обратилось в суд с иском к Б. о возмещении затрат, связанных с его обучением, указав в обоснование иска, что 1 сентября 2000 г. заключило договор с Б. об оплате его обучения в УГТУ-УПИ, по которому приняло на себя обязанность оплачивать обучение Б. по специальности "инженер-технолог", а Б. обязался проработать в ОАО "СОЗ" после окончания обучения не менее пяти лет. Истец выполнил свои обязательства по указанному договору в полном объеме: заключил договор с УГТУ-УПИ на обучение ответчика, оплатил стоимость его обучения, предоставлял ответчику оплачиваемые учебные отпуска. Ответчик же нарушил принятые на себя обязательства, не отработал установленный договором срок и уволился 23 сентября 2005 г. по собственному желанию, возместив при этом истцу понесенные им затраты на оплату обучения лишь частично. В судебном заседании ответчик иск не признал, указав, что после окончания обучения истец не предоставил ему работу по

полученной в УГТУ-УПИ специальности, поэтому он вынужден был уволиться; оплата же ученических отпусков является обязанностью работодателя, поэтому суммы, полученные за ученический отпуск, не подлежат возврату. Решением Сухоложского городского суда Свердловской области от 8 февраля 2006 г. с Б. в пользу ОАО "СОЗ" было взыскана недоплаченная сумма в возмещение затрат по оплате обучения, расходы истца по оплате учебных отпусков, а также государственной пошлины. Однако Определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 28 марта 2006 г. по делу N 33-2139/2006 <1> решение суда первой инстанции было изменено, и в части взыскания с ответчика затрат, связанных с оплатой предоставленных ему учебных отпусков, было отказано. При этом суд кассационной инстанции указал, что оплата ученических отпусков является гарантией обучающихся, предусмотренной нормами Трудового [кодекса](#) РФ, возврат соответствующих сумм работодателю законом не предусмотрен, поэтому условия договора о возмещении этих расходов работодателю применяться не могут.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При рассмотрении трудовых споров о **материальной ответственности руководителя организации, заместителей руководителя организации, главных бухгалтеров** следует учесть, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона ([ст. 277](#) ТК). Поэтому работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность ([п. 9](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

По общему правилу согласно упомянутой [ст. 277](#) ТК руководитель организации несет полную материальную ответственность лишь за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Однако в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом их расчет осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, понимающими под убытками расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрату или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода) ([ч. 2 ст. 15](#) ГК).

На сегодняшний день возможность взыскания с руководителя организации причиненных ей убытков предусмотрена, в частности, Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" ([п. п. 2 и 5 ст. 71](#)) <1>, Федеральным законом от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" ([п. 5 ст. 44](#)) <2>, Федеральным законом от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" ([п. 1 ст. 10](#)) <3>.

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; 2006. N 2. Ст. 172.

<2> СЗ РФ. 1998. N 7. Ст. 785.

<3> СЗ РФ. 2002. N 43. Ст. 4190.

При определении размера материальной ответственности руководителя организации суду надлежит истребовать доказательства, подтверждающие фактический размер реального ущерба, причиненного работодателю, а при оценке заявленных истцом требований в части размера упущенной выгоды, подлежащей взысканию в составе убытков с руководителя организации, следует руководствоваться требованиями

обоснованности и разумности, принимая при этом во внимание обычные условия делового оборота и нормальный хозяйственный (предпринимательский) риск.

Что же касается заместителей руководителя организации и главных бухгалтеров, то в силу [ч. 2 ст. 243](#) ТК работники, относящиеся к данным категориям, могут нести материальную ответственность в полном размере лишь при условии, что это установлено трудовым договором.

Если же трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка ([п. 10](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

#### **Рассмотрение трудовых споров о материальной ответственности работодателя.**

К трудовым спорам о материальной ответственности работодателя, рассматриваемым в судебном порядке, относятся дела по требованиям работника:

- о возмещении материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения работника возможности трудиться ([ст. 234](#) ТК);
- возмещении ущерба, причиненного имуществу работника ([ст. 235](#) ТК);
- взыскании денежной компенсации (процентов) за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику ([ст. 236](#) ТК);
- компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав работника ([ст. 237](#) ТК).

С указанными требованиями вправе обратиться как лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем, так и уволенный работник. В суд также вправе обратиться лицо, которому, по его мнению, незаконно отказано в приеме на работу, с требованиями о возмещении материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, а также о компенсации морального вреда. Требование такого лица о возмещении ущерба, причиненного его имуществу, подлежит рассмотрению в суде на основе норм гражданского законодательства <1>.

-----  
<1> В дальнейшем мы будем использовать термин "работник", имея в виду как собственно работников, так и лиц, уволенных с работы, а применительно к требованиям о возмещении материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться, а также о компенсации морального вреда, и лиц, которым незаконно отказано в приеме на работу.

При рассмотрении данной категории трудовых споров судам следует иметь в виду, что работодатель может быть привлечен к материальной ответственности только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на него обязанностей, вытекающих из трудовых отношений, если это повлекло за собой причинение работнику имущественного ущерба и (или) морального вреда.

При рассмотрении трудовых споров **о возмещении материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения работника возможности трудиться** ([ст. 234](#) ТК) судам надлежит исходить из того, что обязанность работодателя возместить работнику указанный ущерб возникает в случаях:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Следовательно, для привлечения работодателя к материальной ответственности суд должен установить факт виновного нарушения работодателем установленного законодательством порядка:

- отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- оформления и выдачи работнику трудовой книжки при увольнении.

Поскольку в каждом из указанных случаев, за исключением незаконного перевода на другую работу, неправомерные действия (бездействие) работодателя влекут за собой лишение работника возможности трудиться и, как следствие, получать доход от своей трудовой деятельности, материальный ущерб возмещается работнику в размере средней заработной платы за все время вынужденного прогула. При этом исчисление средней заработной платы производится по единым правилам, установленным [ст. 139](#) ТК. Особенности порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, установлены [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 <1>.

-----  
<1> СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618.

В случае незаконного перевода на нижеоплачиваемую работу материальный ущерб выражается в снижении заработной платы работника по сравнению с установленной трудовым договором и, как следствие, подлежит возмещению в виде разницы в зарплате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы, на которую работник был переведен с нарушением установленного законодательством порядка.

Под вынужденным прогулом понимается:

- при незаконном отстранении от работы - время со дня отстранения до дня, когда работник был фактически допущен до работы;
- при незаконном увольнении - время со дня, следующего за днем увольнения, до дня фактического восстановления работника на работе;
- при неисполнении или несвоевременном исполнении решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе <1> - время со дня вынесения соответствующего решения до дня его фактического исполнения ([ч. 2 ст. 106](#) Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве");

-----  
<1> Данное решение в силу [ст. 396](#) ТК подлежит немедленному исполнению.

- при задержке работодателем выдачи работнику трудовой книжки - время со дня, следующего за днем увольнения (т.е. днем, когда работодатель в силу [ч. 4 ст. 84.1](#) ТК обязан выдать работнику трудовую книжку), до дня выдачи работнику трудовой книжки <1>, а в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения - до дня направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте ([ч. 6 ст. 84.1](#) ТК);

-----  
<1> Как представляется, необходимость взыскания в пользу уволенного работника среднего заработка за день выдачи задержанной трудовой книжки обусловлена тем, что в этот день уволенный работник, как правило, оказывается лишенным возможности

трудоустроиться на другую работу и, как следствие, получить за этот день заработную плату.

- при внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника - время со дня, следующего за днем увольнения, до дня выдачи работнику трудовой книжки с внесенными изменениями.

В дополнение к этому необходимо обратить внимание на то, что во всех случаях под днем выдачи работнику трудовой книжки понимается день ее фактической выдачи работнику, а при направлении трудовой книжки по почте с согласия работника - день сдачи ее в отделение почтовой связи.

Работник, незаконно уволенный или переведенный на другую работу, считается фактически восстановленным на прежней работе, а решение о его восстановлении на работе признается фактически исполненным тогда, когда он допущен к исполнению своих прежних трудовых обязанностей и приказ (распоряжение) о его увольнении или переводе отменен ([ч. 1 ст. 106](#) Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве").

Данное утверждение нашло свое подтверждение в [Определении](#) Конституционного Суда РФ от 15 ноября 2007 г. N 795-О-О <1>, а [Определением](#) от 15 июля 2008 г. N 421-О-О <2> Конституционный Суд РФ уточнил, что исполнение решений о восстановлении на работе считается завершенным после совершения представителем работодателя всех действий, необходимых для обеспечения фактического исполнения работником обязанностей, которые выполнялись им до увольнения.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

<2> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

В связи с этим показательным является следующее дело. Решением суда М. был восстановлен в должности начальника информационного пункта, ведущего инженера в отделе N 37 ОАО. Считая незаконным постановление судебного пристава-исполнителя об окончании исполнительного производства и возврате исполнительного документа, М. снова обратился в суд, указав при этом, что решение суда о восстановлении его на работе нельзя считать исполненным, поскольку он не допущен к исполнению своих прежних обязанностей. Как было установлено судом, приказом по ОАО М. восстановлен в должности начальника информационного пункта, ведущего инженера ОАО, при этом ОАО предоставило М. все условия для работы: отдельный кабинет, факс, компьютер, принтер. Однако в связи с тем что отдел N 37 был расформирован, информационный пункт ликвидирован, работы по должности М. нет, а в штатное расписание были внесены соответствующие изменения, М. было определено рабочее место начальника информационного пункта, ведущего инженера и установлен в связи с отсутствием работы свободный график посещения рабочего места без ведения табельного учета. Решением суда первой инстанции требования заявителя были удовлетворены, а постановление об окончании исполнительного производства и возврате исполнительного документа отменено.

Судебная коллегия Московского областного суда, рассматривая кассационные жалобы ОАО и Службы судебных приставов-исполнителей, не нашла оснований для отмены принятого судом решения. При этом она указала следующее. Разрешая дело, суд правомерно исходил из того, что в постановлении судебного пристава-исполнителя не приведены мотивы, по которым он пришел к выводу о том, что М. фактически восстановлен в прежней должности. Отсутствует в постановлении и описание фактических обстоятельств, подтверждающих указанный вывод судебного пристава-исполнителя. Судом первой инстанции правомерно отвергнут довод представителя ОАО о

восстановлении М. в прежней должности. Несмотря на то что имеется приказ о восстановлении М. на работе и он регулярно получает заработную плату, его нельзя считать восстановленным на работе, поскольку необходимым условием для этого является фактическое допущение указанного работника к исполнению его прежних трудовых обязанностей. В связи с этим установление для М. как инвалида 2-й группы в связи с отсутствием работы свободного графика посещения рабочего места без ведения табельного учета судом правомерно оценено как свидетельство недопущения М. к исполнению его прежних обязанностей. Сведений же о том, что М. допущен к исполнению хотя бы какой-то части прежних обязанностей, в материалах дела не имеется. Таким образом, судебная коллегия Московского областного суда пришла к выводу о том, что восстановление работника на работе следует считать состоявшимся лишь при доказанности следующих имеющих значение для разрешения дела обстоятельств: 1) отмены работодателем незаконного приказа об увольнении; 2) допуска работника к выполнению прежних обязанностей, т.е. поручения ему той работы, которую он выполнял до незаконного увольнения. Что же касается фактической ликвидации отдела, то она сама по себе не освобождает работодателя от исполнения обязанности обеспечить работника работой, которую он выполнял до незаконного увольнения. При этом доказанным рассматриваемое обстоятельство необходимо признавать и при допуске работника к исполнению хотя бы какой-то части прежних обязанностей <1>.

-----  
<1> [Обзор](#) судебной практики Московского областного суда по делам по жалобам на действия (бездействие) судебных приставов-исполнителей // Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченного истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула ([п. 62](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Вынося решение о взыскании с работодателя в пользу работника средней заработной платы за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы, суд в мотивировочной части решения должен привести подробный расчет подлежащих выплате денежных сумм.

При разрешении спора о привлечении работодателя к материальной ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки суду необходимо учитывать, что работодатель имеет право доказывать, что, несмотря на указанную задержку, работник не был лишен возможности трудиться и, возможно, даже приступил к новой работе (например, был допущен к ней до заключения трудового договора).

Рассматривая требования работника о возмещении материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться вследствие внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения, суд должен объективно оценить обстоятельства внесения в трудовую книжку указанной формулировки причины увольнения работника и установить, в какой мере такая запись препятствовала работнику реализовать право на свободное распоряжение своими способностями к труду, гарантированное [ч. 1 ст. 37](#)



Конституции РФ. Однако если гражданин не представит достаточных доказательств того, что он действительно обращался по поводу трудоустройства к различным работодателям и те отказали ему в приеме на работу, мотивировав это несоответствием записей в его трудовой книжке нормам Трудового [кодекса](#) РФ и (или) изданным в его развитие подзаконным актам о порядке ведения трудовых книжек, то суду, рассматривающему такой спор, следует отказать в удовлетворении иска. Данное утверждение можно проиллюстрировать следующим примером из судебной практики.

[Определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 5 мая 2009 г. по делу N 33-4446/2009 <1> было отменено решение Нижнесергинского районного суда от 19 марта 2009 г. в части взыскания с ИП Е. в пользу К. средней заработной платы за время вынужденного прогула в период с 18 декабря 2008 г. по 19 марта 2009 г. и постановлено в этой части новое решение об отказе К. в удовлетворении данных исковых требований. Из материалов дела следовало, что К., работавшая у ИП Е., была уволена 10 ноября 2008 г. в соответствии с [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК в связи с утратой к ней доверия со стороны работодателя. Оспаривая законность своего увольнения, К. обратилась в Нижнесергинский районный суд с иском к ИП Е. об изменении формулировки основания увольнения. В ходе рассмотрения дела, 18 декабря 2008 г., между К. и ИП Е. было заключено мировое соглашение, согласно которому К. отказывалась от требований, изложенных в исковом заявлении, а ИП Е. обещала произвести корректировку записи основания увольнения в трудовой книжке истицы, заменив в ней словосочетание "уволена в связи с утратой доверия" на формулировку "уволена по собственному желанию", и выплатить К. заработную плату и задолженность по заработной плате за время вынужденного прогула. При внесении в трудовую книжку К. записи об изменении формулировки увольнения была сделана ссылка на [ст. 31](#) КЗоТ РФ, утратившую силу. В связи с этим суд первой инстанции, рассматривая данное дело, признал обоснованными требования К. об обязанности ответчика внести в ее трудовую книжку запись об изменении формулировки основания увольнения со ссылкой на Трудовой [кодекс](#) РФ. При этом, удовлетворяя требования К. о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в период с 18 декабря 2008 г. по 19 марта 2009 г., Нижнесергинский районный суд счел достаточной ссылку истицы лишь на ответ директора ООО "Милка" Ч. от 20 декабря 2008 г., из которого следовало, что К. действительно было отказано в приеме на работу в ООО "Милка" в связи с неправильной записью в трудовой книжке. В то же время в письме было указано, что в случае исправления неверной записи по прежнему месту работы ООО "Милка" готово принять К. на работу в качестве продавца при наличии вакантных мест. Однако ответчиком был представлен другой ответ директора ООО "Милка" Ч. - от 19 февраля 2009 г., из которого следовало, что К. по вопросу трудоустройства в ООО "Милка" не обращалась, само же ООО "Милка" прекратило свою работу с 17 ноября 2008 г. Кроме того, суду были представлены документы, подтверждающие, что здание, в котором располагалось ООО "Милка", с декабря 2008 г. сдано в аренду ООО "Валдим". Истица же не представила суду иных доказательств невозможности трудоустройства в связи с неверной записью в трудовой книжке.

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При рассмотрении трудовых споров **о возмещении работодателем ущерба, причиненного имуществу работника** ([ст. 235](#) ТК), судам необходимо иметь в виду следующее. Как уже было отмечено, основанием материальной ответственности работодателя перед работником является неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем возложенных на него обязанностей, вытекающих из трудовых отношений, если это повлекло за собой причинение работнику имущественного ущерба. Следовательно, работодатель может быть привлечен к материальной ответственности за

ущерб, причиненный не любому имуществу работника, которое правомерно находится на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять свою трудовую функцию, а лишь тому имуществу работника, сохранность которого работодатель обязан обеспечить в рамках существующих трудовых отношений. К указанному имуществу относятся, в частности, принадлежащие работнику:

- инструменты, личный транспорт, оборудование и другие технические средства и материалы, используемые работником с согласия или с ведома работодателя непосредственно в процессе осуществления своей трудовой функции;

- личные вещи, в том числе одежда, обувь, аксессуары, оставленные на хранение в специально предназначенном для этого месте (если работник работает в спецодежде, спецобуви и т.п.), а также личные вещи, в которых работник осуществляет свою трудовую функцию.

Отсюда следует, что при рассмотрении иска работника о возмещении работодателем причиненного имущественного ущерба суду следует установить, возлагалась ли на работодателя обязанность по обеспечению сохранности именно того имущества работника, которому и был причинен ущерб.

Работодатель может быть привлечен к материальной ответственности за имущественный ущерб, причиненный как другими работниками, исполняющими возложенные на них трудовые обязанности, так и гражданами, выполняющими в сфере его хозяйственной деятельности какую-либо работу по гражданско-правовым договорам, если при этом они действовали по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба ([ч. 1 ст. 235](#) ТК). В свою очередь под данной местностью следует понимать территорию, ограниченную пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Согласно [ч. 2 ст. 235](#) ТК возмещение работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, в натуре, т.е. путем передачи работнику имущества, аналогичного утраченному, или исправления поврежденного имущества, возможно только при согласии работника, которое при возникновении спора может быть подтверждено исключительно письменными доказательствами (например, заявлением работника о возмещении ущерба в натуре). При этом отсутствие письменных доказательств не дает работодателю права ссылаться на свидетельские показания.

[Часть 3 ст. 235](#) ТК устанавливает внесудебный порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, однако при этом не определяет срок, в течение которого работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба. Установлен лишь срок рассмотрения работодателем данного заявления - 10 дней с момента его поступления. При несогласии работника с решением работодателя (например, в случае отказа работодателя от возмещения ущерба, причиненного имуществу работника либо согласии работодателя возместить ущерб не в полном размере), а также при неполучении ответа в указанный выше срок работник имеет право обратиться в суд.

Если в судебном заседании работник ссылается на то, что он обращался к работодателю с заявлением о возмещении ущерба, причиненного его имуществу, но не получил ответа в установленный [ч. 3 ст. 235](#) ТК десятидневный срок, данное обстоятельство подлежит проверке. При этом суду надлежит истребовать от работника доказательства его обращения к работодателю, в качестве которых могут, в частности, выступать: копия заявления работника с отметкой о его получении либо регистрации лицом, уполномоченным соответственно на прием и (или) регистрацию такого рода документов; почтовое уведомление о получении работодателем заявления работника при отправке его по почте с описью вложения и др. Однако отсутствие таких доказательств,

равно как и невозможность их предоставления работником, сами по себе не могут служить основанием для отказа в иске.

Необходимо иметь в виду, что предусмотренный [ч. 3 ст. 235](#) ТК внесудебный порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, не может рассматриваться как обязательная досудебная процедура, несоблюдение которой лишает работника права обращения в суд. В силу [ст. 46](#) Конституции РФ, гарантирующей работнику право на судебную защиту, он вправе обратиться непосредственно в суд с иском к работодателю о возмещении причиненного имущественного ущерба в пределах трехмесячного срока, установленного [ч. 1 ст. 392](#) ТК. При этом суд не вправе отказать работнику в принятии его искового заявления, ссылаясь исключительно на то, что работник не обращался к работодателю с заявлением о возмещении ущерба, причиненного его имуществу.

Установив наличие оснований для привлечения работодателя к материальной ответственности за причиненный работнику имущественный ущерб, суд не вправе принять решение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работодателя.

При рассмотрении трудовых споров **о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику** ([ст. 236](#) ТК), необходимо иметь в виду, что возникающая при нарушении ряда норм трудового законодательства обязанность работодателя произвести причитающиеся работнику выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки возникает в силу прямого указания закона, поэтому не имеет юридического значения, обращался ли работник предварительно к работодателю с заявлением о получении названной компенсации. При этом, установив факт допущенной работодателем просрочки выплаты указанных платежей, суд вправе удовлетворить исковые требования работника независимо от вины работодателя в задержке выплаты причитающихся работнику денежных сумм.

Указанный в [ст. 236](#) ТК размер процентов (денежной компенсации) представляет собой предусмотренный законом минимум для такого рода выплат. Соответственно, суд, исчисляя конкретную сумму процентов (денежной компенсации), причитающихся работнику, исходит из этого минимального размера, если коллективным договором или трудовым договором не определен более высокий размер процентов (денежной компенсации), подлежащих уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику. При этом суду надлежит руководствоваться следующей формулой: размер процентов (денежной компенсации) = сумма задержанной заработной платы (иных платежей, причитающихся работнику) x (ставка рефинансирования, существующая в период просрочки платежа: 300) x количество дней задержки.

Применяя иной порядок расчета, предусмотренный коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что условия данных договоров, снижающие предусмотренный [ст. 236](#) ТК размер процентов (денежной компенсации), выплачиваемых работнику, не подлежат применению как ухудшающие его положение по сравнению с установленным трудовым законодательством ([ч. 2 ст. 9](#) ТК).

При применении [ст. 236](#) ТК необходимо также иметь в виду, что установленный данной нормой порядок расчета размера процентов (денежной компенсации) за задержку причитающихся работнику выплат не предусматривает необходимости деления размера ставки рефинансирования Центрального банка РФ на количество дней в году.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов ([п. 55](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Следовательно, если работник заявляет

соответствующее требование об индексации, суду следует применить механизм индексации, установленный для данных целей коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а при его отсутствии возможно руководствоваться официально опубликованным индексом роста потребительских цен, рассчитанным органами государственной статистики.

Рассматривая трудовые споры, в рамках которых работником заявлено требование о компенсации морального вреда (ст. 237 ТК), судам следует иметь в виду, что Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав работников. Учитывая изложенное, суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 ТК вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы) (п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Кроме того, необходимо учитывать, что трудовое законодательство не содержит определение понятия "моральный вред". В силу этого для уяснения его содержания следует руководствоваться определением, вытекающим из содержания ч. 1 ст. 151 ГК и сформулированным в п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" <1> (далее - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10), в соответствии с которыми под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловую репутацию, неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну и т.п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина.

-----  
<1> РГ. 1995. 8 февр. N 29.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях работника, возникающих в связи с невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию, временным ограничением или лишением каких-либо трудовых прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо вызванной заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

При рассмотрении требования работника о компенсации морального вреда судам необходимо устанавливать следующие обстоятельства:

- факт причинения работнику нравственных или физических страданий;
- неправомерность действий (бездействия) работодателя;
- причинную связь между действиями (бездействием) работодателя и причиненным работнику моральным вредом;
- вину работодателя (за исключением случаев, прямо предусмотренных законом, когда моральный вред возмещается независимо от вины его причинителя; к числу таковых, в частности, относится причинение нравственных или физических страданий, вызванных повреждением здоровья работника, связанным с исполнением трудовых обязанностей, вследствие действия источника повышенной опасности (ст. 1100 ГК)).

Бремя доказывания факта причинения морального вреда несет работник. При этом он вправе представлять различные доказательства, круг которых в каждом конкретном случае будет индивидуален. Так, например, в качестве доказательств морального вреда, причиненного незаконным увольнением работника или неправомерным наложением на него дисциплинарного взыскания, могут выступать медицинские документы, подтверждающие факт обращения за медицинской помощью или госпитализации в день увольнения или привлечения к дисциплинарной ответственности, либо иные доказательства, которые должны быть соответственно оценены судом.

Форма вины работодателя в причинении работнику морального вреда значения не имеет. Вместе с тем суд должен учитывать степень вины работодателя. Кроме того, обязательному учету подлежат и такие заслуживающие внимания обстоятельства, как объем и характер причиненных работнику нравственных или физических страданий, а также степень этих страданий, которая оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего (работника) и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий ([п. 8](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10).

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается исключительно в денежной форме.

В силу [ч. 1 ст. 237](#) ТК размер компенсации морального вреда может быть определен соглашением сторон трудового договора. На практике это встречается достаточно редко. Между тем такое соглашение может быть заключено как до нарушения трудовых прав работника (при этом размер компенсации морального вреда установлен в трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему), так и после (в этом случае спор, подлежащий рассмотрению в судебном порядке, как правило, не возникает).

Если размер компенсации морального вреда определен соглашением сторон трудового договора, суд, вынося решение о привлечении работодателя к материальной ответственности за причиненный работнику моральный вред и о взыскании в пользу работника соответствующей компенсации, вправе использовать для ее расчета размер, установленный названным соглашением.

При отсутствии такого соглашения суд определяет размер компенсации морального вреда, руководствуясь в первую очередь требованиями разумности и справедливости, а также тем, что этот размер не должен ставиться в прямую зависимость от размера причиненного работнику имущественного ущерба, подлежащего возмещению.

В случае, когда требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения имущественных или иных прав, для защиты которых законом установлена исковая давность или срок обращения в суд, на такое требование распространяются сроки исковой давности или обращения в суд, установленные законом для защиты прав, нарушение которых повлекло причинение морального вреда ([п. 7](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10). Следовательно, требования о компенсации морального вреда, вытекающие из нарушения трудовых прав работника, могут быть заявлены только в пределах сроков обращения в суд, установленных для защиты соответствующих прав ([ч. 1 ст. 392](#) ТК).

### 3. Трудовые споры о признании забастовки незаконной

В соответствии со [ст. 413](#) ТК дела о признании забастовки незаконной рассматриваются верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов. Другие суды не имеют права рассматривать данные дела в первой инстанции.

С заявлением о признании забастовки незаконной в соответствующий суд может обратиться либо работодатель, либо прокурор. Никакие иные лица (акционеры,

контрагенты работодателя, работники, вынужденно прекратившие работу ввиду забастовки) не вправе выступать инициаторами судебного рассмотрения вопроса о незаконности объявленной забастовки.

В соответствии со [ст. 398](#) ТК забастовкой является временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Вместе с тем следует помнить, что трудовое законодательство допускает отказ работника от исполнения возложенных на него трудовых обязанностей, который не признается забастовкой. В частности, в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения, во-первых, работы, не предусмотренной трудовым договором, во-вторых, работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью ([ст. 379](#) ТК). Дополнительно к этому [ст. 142](#) ТК предоставляет работнику право прекращения работы в случае задержки выплаты заработной платы.

Во всех указанных случаях добровольный отказ работника от выполнения трудовых обязанностей связан с нарушением его конституционных прав на свободу труда и на вознаграждение за труд ([ч. ч. 1 и 3 ст. 37](#) Конституции РФ), защита которых может осуществляться указанным способом и вне рамок коллективного трудового спора. Решение о прекращении работы в этих случаях принимается и доводится до сведения работодателя (его уполномоченного представителя) каждым работником индивидуально.

Кроме того, необходимо подчеркнуть, что защита индивидуальных трудовых прав, как правило, осуществляется индивидуально в рамках процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, а защита коллективных прав, в том числе посредством забастовки, - в рамках процедуры урегулирования коллективных трудовых споров. Отсюда следует, что принятие коллективного решения о самозащите индивидуальных либо коллективных трудовых прав вне рамок процедуры разрешения коллективного трудового спора, по общему правилу, не имеет юридического значения.

Основания признания забастовки незаконной перечислены законодателем в [ст. ст. 412, 413](#) ТК, в соответствии с которыми признаются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Забастовка также является незаконной, если она была объявлена вне рамок примирительных процедур урегулирования коллективного трудового спора, предшествующих объявлению забастовки, либо без соблюдения предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ требований относительно сроков и порядка урегулирования

коллективного трудового спора в рамках этих процедур. Кроме того, забастовка может быть признана незаконной и при необеспечении выполнения в ходе ее проведения минимума необходимых работ (услуг).

При рассмотрении дел о признании забастовки незаконной судам необходимо прежде всего проверять следующие обстоятельства:

1) в каких целях работники отказываются на определенный срок от исполнения своих трудовых обязанностей (для урегулирования коллективного трудового спора или в иных целях);

2) принято ли решение об объявлении забастовки уполномоченным субъектом (правомочным собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя);

3) наличествуют ли ограничения в праве на забастовку для данной категории работников и имеются ли иные обстоятельства, препятствующие проведению забастовки;

4) соблюден ли порядок выдвижения требований в адрес работодателя, а также объявления забастовки и извещения работодателя о ее проведении;

5) обеспечен ли минимум необходимых работ (услуг) при проведении забастовки.

Рассмотрим соответствующие обстоятельства более подробно.

1. Забастовка может быть объявлена работниками в целях разрешения коллективного трудового спора посредством урегулирования лежащих в основе его разногласий, возникших между ними (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов ([ст. 398 ТК](#)).

Коллективный трудовой спор может возникать:

а) в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения как их промежуточный этап, вызванный отрицательным результатом переговорного процесса по отдельным положениям проекта коллективного договора, соглашения;

б) при принятии в организации локальных нормативных актов в случае отказа работодателя учесть мнение представительного органа работников;

в) в результате выдвижения работниками в адрес работодателя требований по поводу установления или изменения условий труда при отсутствии коллективных переговоров или вне связи с процедурой принятия работодателем локального нормативного акта.

В любом из перечисленных случаев датой начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников (в течение одного месяца, если требования предъявлены объединению работодателей либо иным представителям работодателей). Таким образом, по общему правилу для возникновения коллективного трудового спора недостаточно составления протокола разногласий по результатам коллективных переговоров или после проведения консультаций относительно учета мнения представительного органа работников по предлагаемому работодателем проекту локального нормативного акта. В дополнение к этому необходимо, чтобы позиция представителей работников, зафиксированная в протоколе разногласий, была надлежаще оформлена в виде требований, выдвинутых в адрес работодателя от имени соответствующего коллектива работников.

Следует обратить внимание также на то, что законной признается лишь та забастовка, которая проводится в целях урегулирования коллективного трудового спора. Такая забастовка может быть объявлена только после завершения обязательных

примирительных процедур урегулирования спора (рассмотрения спора примирительной комиссией, рассмотрения спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 401 ТК)), которые не привели к разрешению спора <1>. Кроме того, возможно проведение забастовки при уклонении работодателя (его представителей) от участия в таких процедурах, а также при невыполнении им соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, или при неисполнении решения трудового арбитража, имеющего для сторон обязательную силу.

-----  
<1> Исключением из данного правила является объявление предупредительной забастовки, о процедуре объявления и проведения которой см. далее.

Таким образом, несоблюдение работниками обязательных примирительных процедур урегулирования коллективного трудового спора хотя и не свидетельствует о его отсутствии, но не дает им права прекращать работу и объявлять забастовку.

В этом отношении показательным является следующее дело, рассмотренное Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ.

26 марта 2008 г. работники 3-й смены шахты "Красная Шапочка" ОАО "Севуралбокситруда" (далее - ОАО "СУБР") в количестве 81 человека до окончания работы провели собрание по поводу низкой заработной платы, необходимости ее повышения и приняли решение не выходить из шахты после окончания смены, где они находились до 4 апреля 2008 г. 27 марта 2008 г. представителю объединенной первичной организации Независимого профсоюза горняков России ОАО "СУБР" работниками 3-й смены шахты "Красная Шапочка" были переданы письменные требования к работодателю о повышении тарифов на 50% с возвращением системы премирования, отмене плановых рабочих суббот, избрании делегатов от трудового коллектива при принятии коллективного договора, внесении изменений в п. 3.13 Коллективного договора в части оплаты среднего заработка в случае простоя по вине администрации.

27 марта 2008 г. собраниями работников 1-й и 2-й смен шахты "Красная Шапочка", которые не были допущены администрацией до работы, были сформулированы общие требования работников шахты "Красная Шапочка", состоящие из 11 пунктов, и 28 марта 2008 г. они были переданы работодателю. В числе этих требований указывались: повышение тарифных ставок и окладов по всем профессиям на 50% с сохранением действующего положения о премировании; отмена планирования работ в выходные дни; избрание делегатов от трудового коллектива для принятия Коллективного договора на конференции; внесение изменений в п. 3.13 Коллективного договора об оплате за время вынужденного простоя не по вине работника в размере среднего заработка работника; зачет времени нахождения под землей по пути с работы и на работу в рабочее время с оплатой по квалификационному разряду работника; запрет применения к работникам, участвующим в забастовке или поддерживающим ее, негативных мер, введение гарантий, исключающих их привлечение к ответственности.

29 марта 2008 г. на собрании работников 1-й и 2-й смен шахты "Красная Шапочка" и 1 апреля 2008 г. на собрании работников 3-й смены данной шахты были выдвинуты представители в состав рабочей группы для урегулирования конфликтной ситуации между руководством ОАО "СУБР" и трудовым коллективом.

31 марта 2008 г. ОАО "СУБР" обратилось в суд с иском к объединенной первичной организации Независимого профсоюза горняков России ОАО "СУБР", трудовому коллективу шахты "Красная Шапочка" ОАО "СУБР" о признании незаконной забастовки, начавшейся с 26 марта 2008 г.

Представители данной профсоюзной организации и трудового коллектива шахты "Красная шапочка" в судебном заседании заявленные требования не признали и пояснили, что акция протеста работников шахты "Красная Шапочка" не являлась забастовкой, поскольку на момент начала акции между работодателем и работниками отсутствовали



неурегулированные разногласия. В соответствии с [ч. 3 ст. 413](#) ТК забастовка признается незаконной при наличии коллективного трудового спора, который в данном случае отсутствовал. Представители Горно-металлургического профсоюза России, привлеченного по делу в качестве третьего лица на стороне ответчиков, в судебном заседании пояснили, что исковые требования истца не подлежат удовлетворению, поскольку в данном случае в силу требований [ст. ст. 398, 399, 410](#) ТК коллективный трудовой спор должен обладать особым предметом разногласий, который в данном случае отсутствует, и потому отсутствуют как сам коллективный трудовой спор, так и забастовка, являющаяся его продолжением.

Оценивая приведенные аргументы, Верховный Суд РФ отметил, что забастовка может иметь место при одновременном наличии двух признаков: временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей и наличия коллективного трудового спора. При этом сам коллективный трудовой спор должен быть именно коллективным (т.е. одной из его сторон должен выступать коллектив) и обладать особым предметом разногласий.

Из материалов дела следует, что добыча полезных ископаемых на шахте "Красная Шапочка" осуществлялась в три смены. В судебном заседании было установлено, что требования к руководству акционерного общества, первоначально выдвинутые работниками 3-й смены шахты, в дальнейшем были неоднократно поддержаны, расширены и утверждены работниками других смен с выдвижением представителей в состав рабочей группы для урегулирования конфликтной ситуации.

Предметом разногласий сторон являлись вопросы заработной платы, организации рабочего процесса на шахте и содержания коллективного договора, разрешение которых могло быть осуществлено в рамках процедуры рассмотрения коллективного трудового спора между акционерным обществом и его работниками, поскольку эти вопросы не были урегулированы законами и иными нормативными правовыми актами.

При таких обстоятельствах суд признал, что в рассматриваемой ситуации имел место коллективный трудовой спор, а действия работников по его разрешению представляли собой забастовку.

Участвующими в деле лицами не оспаривался вывод о том, что отказ работников шахты от исполнения трудовых обязанностей был объявлен без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных [ст. 413](#) ТК, влекущих незаконность забастовки. В частности, требования работников шахты "Красная Шапочка" были выдвинуты без соблюдения предписаний [ст. 399](#) ТК. До объявления забастовки не были проведены примирительные процедуры, предусмотренные [ст. ст. 401 - 404](#) ТК. В данном случае работодатель был поставлен в условия, когда у него фактически отсутствовала возможность сообщить работникам об отклонении или принятии выдвинутых ими требований.

Изложенные обстоятельства свидетельствовали, по мнению Верховного Суда РФ, о незаконности забастовки работников шахты "Красная Шапочка" ОАО "СУБР" ([Определение](#) от 18 июля 2008 г. N 45-Г08-12 <1>).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

При рассмотрении такого рода дел судам необходимо учитывать, что в принципе работники вправе использовать коллективную самозащиту своих трудовых прав и вне процедуры объявления забастовки и в таких случаях недопустимо признание действий работников незаконными ввиду несоблюдения требований [гл. 61](#) ТК, касающихся разрешения и рассмотрения коллективных трудовых споров.

Данный тезис можно проиллюстрировать следующим примером из практики Верховного Суда РФ.

5 апреля 2006 г. отдельные работники ОАО "Курганэнергоремонт" (члены первичной профсоюзной организации ОАО "Курганэнергоремонт" "Защита-Ремонт") в холле административного здания Курганской ТЭЦ, где в числе других работников ОАО выполняли договорные работы по техническому обслуживанию оборудования ТЭЦ, заявили о проведении голодовки.

Выдвинутые ими требования были оформлены в виде плаката и состояли в следующем:

- осуществить перевод работников из ОАО "Курганэнергоремонт" в ООО "Кургантехэнерго" в соответствии с коллективным трудовым договором ОАО "Курганэнергоремонт" и Трудовым [кодексом](#) РФ;
- пресечь дискриминацию членов профсоюза "Защита" в указанных организациях, организованную и исполняемую группой должностных лиц этих предприятий;
- всем работодателям предприятий, работающим на Курганской ТЭЦ, создать условия для деятельности рабочего профсоюза "Защита".

Администрация ОАО "Курганэнергоремонт", расценив возникшие разногласия как коллективный трудовой спор, начала примирительные процедуры, которые были завершены 12 апреля 2006 г. удовлетворением требований работников. Одновременно 10 апреля 2006 г. ОАО "Курганэнергоремонт" обратилось в суд с заявлением к первичной профсоюзной организации "Защита-Ремонт", расценивая вышеуказанную акцию работников как забастовку и требуя ее признания незаконной.

В заявлении обращалось внимание на отсутствие коллективного трудового спора, объявление и проведение забастовки при полном игнорировании предусмотренных законом сроков, процедур и порядка, отмечалось, что конкретных требований, связанных с неисполнением коллективного договора, работниками не выдвигалось.

В суде представитель заявителя, поддерживая выдвинутые требования, указывал на наличие между сторонами коллективного трудового спора по поводу условий труда работников. Представители первичной профсоюзной организации "Защита-Ремонт" заявленные требования не признали и утверждали, что их организация забастовку не объявляла, но приняла участие в примирительных процедурах, поскольку все участники акции являются членами их профсоюза. Кроме того, они заявили, что участники акции объявили голодовку, но от работы не отказывались. К исполнению обязанностей 5 апреля 2006 г. они не приступили наравне с другими работниками ОАО, поскольку все работы на ТЭЦ были приостановлены в связи с имевшим место накануне несчастным случаем. Сам конфликт представлял, по их мнению, неразрешенные индивидуальные трудовые споры принявших участие в акции работников, которым было заявлено об отказе в принятии на работу в ООО "Кургантехэнерго" в отличие от других работников акционерного общества, трудоустроенных в ООО "Кургантех-энерго" в результате проводимой в рамках реформирования РАО "ЕЭС России" реорганизации.

Решением Курганского областного суда от 4 мая 2006 г. в удовлетворении заявленных требований было отказано. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ не нашла оснований для отмены решения суда, поскольку в судебном заседании не получили подтверждения объективными данными факты организации и объявления первичной профсоюзной организацией "Защита-Ремонт" забастовки на предприятии и какого-либо обсуждения данного вопроса в трудовом коллективе акционерного общества. Материалы дела свидетельствовали также о том, что отсутствовало и организационное единство работников, принимавших участие в акции 5 апреля 2006 г.

Учитывая данные обстоятельства, суд первой инстанции пришел к верному выводу об отсутствии в рассматриваемом случае коллективного характера спора применительно к требованиям трудового законодательства, так как обязательным признаком данного спора является его предмет, который могут составлять разногласия относительно условий труда, установленных или способных быть установленными работодателем. Суд правильно

указал в решении, что заявленные работниками требования урегулированы законами и иными нормативными правовыми актами. Вопросы перевода работников к другому работодателю разрешаются в индивидуальном порядке и урегулированы нормами Трудового [кодекса](#) РФ. Отсюда следует, что в приведенной ситуации коллективный трудовой спор и забастовка как его следствие отсутствуют. Все иные обстоятельства, в том числе вопрос о добровольности отказа работников от исполнения трудовых обязанностей, определяющего правового значения для правильного разрешения спора не имеют ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 7 июля 2006 г. N 82-Г06-2 <1>).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

2. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профсоюзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур ([ст. 410](#) ТК).

Соответственно, в процессе разрешения дел данной категории необходимо определить, было ли принято решение об объявлении забастовки уполномоченными субъектами, к числу которых относится, во-первых, собрание или конференция работников организации, индивидуального предпринимателя, во-вторых, собрание или конференция работников филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации и, в-третьих, профессиональный союз (объединение профсоюзов).

Принципиально важное значение имеет также определение того, является ли то или иное структурное подразделение организации обособленным, поскольку право на принятие коллективного решения о проведении забастовки работниками структурного подразделения организации обусловлено именно его обособленностью, понимаемой как наличие у данной части юридического лица признаков относительной организационной самостоятельности, которая по общему правилу присуща филиалам и представительствам, функционирующим в пространственном удалении от юридического лица в целом. Особое указание в [ст. 410](#) ТК на возможность принятия решения о проведении забастовки работниками не любого, а только обособленного структурного подразделения организации вызвано, в первую очередь, наличием у соответствующих подразделений определенной организационно-экономической автономии, позволяющей их руководителям принимать самостоятельные решения, в том числе способные вызвать коллективные трудовые споры, характерные только для конкретного подразделения организации. В этом смысле право работников таких подразделений на возбуждение коллективного трудового спора с последующим проведением забастовки представляет собой и способ защиты прав и законных интересов работников других подразделений организации, которые не поддерживают требования этой части трудового коллектива, намеревающегося провести забастовку, или не желают принять участие в данной забастовке по иным причинам.

В этой связи под обособленным структурным подразделением организации следует понимать подразделение такой степени самостоятельности, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае проведения забастовки работников такого подразделения предоставляет возможность продолжения деятельности организации в целом.

На основании изложенного у Верховного Суда РФ сложилась определенная практика рассмотрения дел данной категории, согласно которой за работниками структурных

подразделений ряда организаций не было признано права на самостоятельное принятие решений об объявлении забастовки ввиду того, что они не являлись обособленными структурными подразделениями организации. Такими подразделениями были признаны:

- оркестр театра оперы и балета, поскольку он является неотъемлемой органической частью общей деятельности театра, от его работы непосредственно зависит художественная ценность исполняемого произведения, ибо оперный либо балетный спектакль представляет собой совокупность нескольких видов искусств (музыка, танец, пение), а забастовка оркестра ставит под угрозу срыва работу других подразделений театра ([Определение](#) от 1 декабря 2006 г. N 48-Г06-20 <1>);

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

- авиационно-технический центр ОАО "Аэрофлот", который расположен в одном месте с другими подразделениями ОАО "Аэрофлот" и основной массой имущества в аэропорту Шереметьево, несмотря на то что административный корпус, коммерческая, финансовая, экономическая и юридическая службы находятся в Москве на Ленинградском проспекте, д. 37 ([Определение](#) от 5 августа 2005 г. N 5-Г05-53 <1>);

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

- цех технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана", поскольку от его работы непосредственно зависит работа всех основных производственных участков данной организации, он реально не обособлен от основного производства, находится на территории акционерного общества наряду с другими подразделениями и службами, включен в общую производственную деятельность, отдельного Положения о цехе технологического автотранспорта не имеется ([Определение](#) от 26 августа 2005 г. N 93-Г05-14 <3>).

-----  
<3> БВС РФ. 2006. N 1.

В то же время шахта "Красная Шапочка" была признана обособленным структурным подразделением ОАО "СУБР" наравне с четырьмя другими шахтами, поскольку отказ ее работников от исполнения трудовых обязанностей не мог поставить под угрозу срыва работу других подразделений акционерного общества ([Определение](#) от 18 июля 2008 г. N 45-Г08-12).

В части решения вопроса о правомерности объявления забастовки необходимо также иметь в виду, что профессиональный союз (объединение профсоюзов) вправе принимать соответствующее решение в случае возникновения коллективного трудового спора на любом уровне социального партнерства, за исключением локального (на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом или территориальном уровнях), и использовать забастовку в качестве средства разрешения спора по поводу содержания проекта соглашения любого уровня. Данное решение профессионального союза (объединения профсоюзов), однако, еще не свидетельствует о том, что забастовка обязательно будет проводиться в хозяйственной сфере каждого работодателя, в отношении которого действует соответствующее соглашение. Решение об участии или неучастии в такой забастовке работников, занятых у того или иного работодателя, принимается собранием (конференцией) работников, занятых у конкретного работодателя. При этом примирительные процедуры на локальном уровне не проводятся.

3. Для ряда работников законодательство устанавливает ограничения в праве на забастовку и указывает на иные обстоятельства, препятствующие проведению забастовки. Кроме того, при рассмотрении дел этой категории следует учитывать, что отдельные категории работников вообще не могут объявлять забастовку в качестве средства разрешения коллективного трудового спора.

Так, в соответствии со [ст. 413](#) ТК ни при каких условиях не допускаются забастовки в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны, безопасности, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи.

Также не могут объявлять забастовки работники, относящиеся к авиационному персоналу гражданской авиации, осуществляющему обслуживание (управление) воздушного движения ([ст. 52](#) Воздушного кодекса РФ <1>), работники железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования ([ст. 26](#) Федерального закона от 10 января 2003 г. N 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" <2>), сотрудники федеральной фельдъегерской связи ([ст. 9](#) Федерального закона от 17 декабря 1994 г. N 67-ФЗ "О федеральной фельдъегерской связи" <3>), лица, проходящие альтернативную гражданскую службу ([ст. 21](#) Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" <4>).

-----  
<1> СЗ РФ. 1997. N 12. Ст. 1383; 1999. N 28. Ст. 3483.

<2> СЗ РФ. 2003. N 2. Ст. 169.

<3> СЗ РФ. 1994. N 34. Ст. 3547.

<4> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030.

Для отдельных категорий работников возможность объявления забастовки ограничена. В частности, работники, занятые в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), не вправе объявлять забастовку в том случае, когда ее проведение создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Не допускаются организация и проведение забастовок, если в результате этого может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилища радиоактивных отходов, будет затруднено выполнение их работниками своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц ([ст. 39](#) Федерального закона от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии" <1>).

-----  
<1> СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4552.

Не допускается также проведение забастовок в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении. Данный запрет распространяется на всех работников без исключения.

Учитывая содержание указанных норм, Верховный Суд РФ указал на то, что объявление и проведение забастовки работниками филиала "Усть-Большерецкие тепловые сети" ГУП "Камчатсккоммунэнерго", связанной с ограничением подачи тепловой энергии

в детские сады, больницы, социальный приют, жилые дома, административные здания перед наступлением зимы в районе Крайнего Севера, создает реальную угрозу жизни и здоровью жителей района, и это является достаточным основанием для признания забастовки незаконной ([Определение](#) от 17 февраля 2006 г. N 60-Г06-3 <1>).

<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

По делам данной категории следует также руководствоваться решениями Конституционного Суда РФ, который, рассматривая, в частности, жалобу профсоюза летного состава Российской Федерации о конституционности запрета проведения забастовки работниками гражданской авиации, постановил, что запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли не соответствует [Конституции](#) РФ. В обоснование своего решения Конституционный Суд РФ указал, что ограничение права на забастовку для всех занятых в отрасли работников выходит за рамки целей, которые должны быть достигнуты посредством ограничения субъективного права человека и гражданина ([Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 17 мая 1995 г. N 5-П по делу о проверке конституционности [ст. 12](#) Закона СССР от 9 октября 1989 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (в ред. от 20 мая 1991 г.) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой профсоюза летного состава Российской Федерации <1>).

<1> СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1976.

4. Забастовка признается законной только тогда, когда соблюдены порядок выдвижения требований в адрес работодателя, сроки извещения работодателя о ее проведении.

По этой причине при рассмотрении данной категории дел необходимо проверять, соблюдена ли процедура выдвижения требований в адрес работодателя, проведены ли примирительные процедуры, какая из сторон коллективного трудового спора уклонялась от его урегулирования, правомерно ли принято решение об объявлении забастовки.

Правом выдвижения требований в адрес работодателя обладают как непосредственно работники, так и их представители, которыми могут выступать профессиональные союзы и их объединения, первичные и иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, а также иные представители, избираемые работниками.

Работники непосредственно выдвигают требования на собраниях (конференциях) работников организации (индивидуального предпринимателя), филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, принимая соответствующее решение большинством голосов. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины всех работников организации (обособленного структурного подразделения), а конференция - при наличии не менее двух третей избранных делегатов.

Представителями работников, имеющими право выдвигать требования в адрес работодателя (работодателей), являются профессиональные союзы и их объединения, профсоюзные организации (первичные, территориальные, региональные и т.п.), действующие в соответствии с уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, а также иные представители, избираемые работниками ([ст. ст. 29, 30, 31, 40](#) ТК).

При этом профессиональные союзы, их объединения и организации вправе выдвигать требования в следующих случаях, предусмотренных [ст. 37](#) ТК:

- когда в организации (у индивидуального предпринимателя) действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников ([ч. 3](#));

- когда две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, создали единый представительный орган ([ч. 2](#));

- когда на общем собрании (конференции) работников избрана из нескольких существующих одна первичная профсоюзная организация, которой поручено вступить в коллективные переговоры от имени всех работников ([ч. 4](#));

- когда профсоюзы (объединения профсоюзов), действующие на соответствующем уровне, создали единый представительный орган ([ч. 6](#)).

Профсоюз (объединение профсоюзов), действующий на соответствующем уровне, объединяющий наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов), выдвигает требования самостоятельно при условии отсутствия договоренности о создании единого представительного органа.

Иные представители работников могут избираться исключительно работниками конкретного работодателя в тех случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и специально не уполномочена на представительство интересов всех работников данного работодателя ([ст. 31](#) ТК). Иной представитель (представительный орган) избирается на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием из числа работников соответствующего работодателя. Избрание иных лиц в состав представительного органа работников недопустимо.

Представители работников выдвигают требования в соответствии со своими уставами (положениями). Однако требования, выдвинутые представителями работников, действующими в рамках конкретной организации, у индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников. Требования профессиональных союзов и их объединений, адресованные работодателям (объединениям работодателей) на всех уровнях социального партнерства, за исключением локального, выдвигаются соответствующим профессиональным союзом, объединением профсоюзов самостоятельно.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Соответствующие обстоятельства должны проверяться судами, и это подтверждает следующий пример.

Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ) письмом от 22 июня 2007 г., адресованным президенту ОАО "Российские железные дороги" (далее - ОАО "РЖД"), направил в порядке [ст. 399](#) ТК требования, выдвинутые на пленуме Центрального комитета РПЛБЖ 20 июня 2007 г. ОАО "РЖД", рассмотрев указанные требования, письмом от 7 августа 2007 г. сообщило председателю РПЛБЖ об отсутствии оснований для их удовлетворения.

Председатель РПЛБЖ на бланке профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации РПЛБЖ ОАО "РЖД" письмом от 3 сентября 2007 г. повторно направил аналогичные требования к ОАО "РЖД", которое в своем ответе от 11 сентября 2007 г. сообщило, что РПЛБЖ не представлены документы, подтверждающие проведение правомочного собрания работников ОАО "РЖД", утвердившего выдвинутые первичной профсоюзной организацией РПЛБЖ требования, в связи с чем требования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации РПЛБЖ и их отклонение ОАО "РЖД" не могут считаться началом коллективного трудового спора.

После этого РПЛБЖ было принято решение провести 2 ноября 2007 г. конференцию первичной профсоюзной организации РПЛБЖ ОАО "РЖД" с повесткой дня: "О проведении забастовки". Письмом от 16 ноября 2007 г. РПЛБЖ сообщил, что в связи с неудовлетворением требований профсоюза, выдвинутых на пленуме ЦК РПЛБЖ 20 июня 2007 г., РПЛБЖ решил провести суточную забастовку работников ОАО "РЖД".

При рассмотрении данного дела суд пришел к выводу о том, что РПЛБЖ не обладал правом на выдвижение заявленных требований от имени работников ОАО "РЖД", поскольку, как установлено в судебном заседании, в ОАО "РЖД" работают свыше 1,3 млн. человек, в числе которых более 117000 работников локомотивных бригад, а количество членов РПЛБЖ согласно представленной им справке составляет 2640 человек, что значительно меньше половины всех работников.

Кроме того, в ОАО "РЖД" действует и ряд иных профсоюзных организаций, самая многочисленная из которых - Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей объединяет 1,1 млн. работников ОАО "РЖД", составляющих 96,5% от общего числа работников ОАО "РЖД". Однако данная организация не участвовала в принятии РПЛБЖ решений ни о выдвижении требований от имени всех работников ОАО "РЖД", ни об объявлении забастовки.

Суд также установил, что требования, выдвинутые РПЛБЖ, не были утверждены на собрании или конференции работников ОАО "РЖД", которые не проводились.

В связи с этим суд указал на то, что отказ ОАО "РЖД" от удовлетворения требований, выдвинутых РПЛБЖ с нарушением требований [ст. 399](#) ТК, нельзя считать началом коллективного трудового спора по смыслу положений [ст. ст. 398](#) и [400](#) ТК.

К тому же РПЛБЖ объявил о проведении забастовки без соблюдения процедуры разрешения коллективного трудового спора, что противоречит требованиям Трудового кодекса РФ, в то время как в соответствии со [ст. 409](#) ТК право на забастовку признается как последний этап разрешения коллективного трудового спора ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 25 января 2008 г. N 5-Г07-113 <1>).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Сама же процедура разрешения коллективных трудовых споров, осуществляемая на основе достижения его сторонами соглашения об урегулировании возникших разногласий, производится в несколько этапов, которые включают:

- а) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- б) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже ([ст. 401](#) ТК).

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является первичным и обязательным этапом. Если его стороны не достигли согласия в примирительной комиссии, они должны приступить к переговорам о переходе к следующему этапу рассмотрения коллективного трудового спора с помощью приглашаемого посредника и (или) создания трудового арбитража. Стороны спора также вправе последовательно использовать этапы посредничества и трудового арбитража.

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж. Если же работодатель (его представители) уклоняется от создания трудового арбитража или отказывается от выполнения его решений, работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена ([ст. 406](#) ТК).

Вместе с тем отсутствие договоренности о втором этапе урегулирования спора само по себе не исключает проведения забастовки, что подтверждает и судебная практика.

Так, отменяя решение Санкт-Петербургского городского суда, которым была признана незаконной забастовка работников ЗАО "Портовый флот", Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала следующее.

В соответствии с [ч. 1 ст. 404](#) ТК трудовой арбитраж создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательности выполнения его решений. Таким образом, закон связывает возможность использования этой процедуры не



с решением сторон о переходе к этой процедуре, а с фактом достижения согласия об обязательности выполнения его решений.

Заключение соглашения - это двусторонний добровольный процесс, в силу чего положения [ч. 1 ст. 404](#) ТК не могут быть истолкованы иначе, как наделяющие обе стороны коллективного трудового спора свободой выбора вариантов в принятии решения о передаче спора на рассмотрение в трудовой арбитраж. Предоставив сторонам коллективного трудового спора право принимать добровольное решение о создании трудового арбитража и тем самым об обязательности его решения, законодатель предоставил каждой стороне, в том числе работникам, право не согласиться с обязательностью этих решений и таким образом отказаться от использования указанной процедуры разрешения коллективного трудового спора.

[Статьи 403](#) и [404](#) ТК не содержат положений об обязательности рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. В этом смысле суд первой инстанции неправильно истолковал в рассматриваемом деле содержание ст. 404 ТК как обязывающей работников заключить соглашение с работодателем о создании трудового арбитража. Сама по себе природа данного арбитража и процедура его создания основаны именно на добровольном соглашении сторон, а не на принуждении их к заключению такого соглашения. В связи с этим создание трудового арбитража невозможно без добровольного соглашения об этом всех участников коллективного трудового спора.

В качестве исключения из этого общего правила законодатель предусмотрел только один случай, в котором создание трудового арбитража является обязательным. В соответствии [ч. 3 ст. 406](#) ТК оно обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, т.е. в тех случаях, когда у работников либо вообще отсутствует право на забастовку, либо такое право может быть ими реализовано только тогда, когда этим не создается угроза обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. N 78-Г05-65 <1>).

-----  
<1> БВС РФ. 2007. N 2.

При рассмотрении данной категории дел необходимо проверять, принято ли решение об объявлении забастовки правомочным собранием (конференцией) работников.

В силу требований [ст. 410](#) ТК собрание работников вправе обсуждать необходимость объявления забастовки при условии присутствия на нем не менее половины общего числа работников. В отношении конференции работников установлены иные требования к ее кворуму: она правомочна, если при ее проведении присутствует не менее двух третей делегатов конференции. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) представительный орган работников принимает решение о проведении забастовки самостоятельно. При этом он должен утвердить свое решение посредством сбора подписей, и подписи в поддержку проведения забастовки должны поставить более половины работников.

Несоблюдение перечисленных требований влечет признание объявленной забастовки незаконной, что и подтверждает судебная практика. Так, одним из оснований признания незаконной забастовки, объявленной работниками цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана", послужило отсутствие необходимого для проведения собрания количества работников цеха. На момент принятия решения о проведении забастовки на предприятии работало более 1200 человек. По штатному расписанию цеха технологического автотранспорта в марте 2005 г. в нем числились 132 человека при отсутствии вакансий, а на собрании коллектива цеха технологического автотранспорта 29 марта 2005 г. присутствовали лишь 62 человека. Таким образом, не был

обеспечен кворум для проведения данного собрания ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. N 93-Г05-14).

Следует также иметь в виду, что принятие решения о выдвижении требований в адрес работодателя и объявление забастовки должно осуществляться посредством общего, совместного присутствия работников на собрании (либо их представителей на конференции), что исключает возможность поэтапного (посменного) принятия соответствующих решений. Именно такая трактовка законодательства послужила основанием для признания незаконной забастовки работников ЗАО "Форд Мотор Компани", решение о проведении которой принималось собраниями смен, а не единым собранием (конференцией) работников ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 20 апреля 2007 г. N 33-Г07-10 <1>).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

Необходимо учитывать, что конференция работников может обсуждать только те вопросы, которые были обозначены при ее созыве.

Так, на конференции работников ЗАО "Первая стивидорная компания", состоявшейся 25 октября 2007 г., было принято решение об объявлении забастовки. Согласно протоколу N 2 заседания мандатной комиссии конференции от 25 октября 2007 г. списочная численность работников ЗАО "Первая стивидорная компания" на 1 октября 2007 г. составила 1097 человек; на конференцию было избрано 57 делегатов; зарегистрировались и присутствовали на конференции 48 делегатов. Из протокола указанной конференции следует, что приняли участие в голосовании по вопросу объявления забастовки 45 делегатов, за постановление конференции об объявлении забастовки проголосовали 43 делегата, воздержались два делегата.

При рассмотрении данного дела суд пришел к выводу о том, что указанные выше делегаты не имели права на конференции 25 октября 2007 г. принимать от имени всех работников ЗАО "Первая стивидорная компания" решение об объявлении забастовки ввиду отсутствия у них таких полномочий, поскольку судом с достоверностью было установлено, что представители, избранные на собраниях работников ЗАО "Первая стивидорная компания", проходивших в период с 6 августа по 24 сентября 2007 г., для участия в конференции работников организации, состоявшейся 26 сентября 2007 г., были уполномочены на выдвижение требования к работодателю ЗАО "Первая стивидорная компания" лишь по вопросам повышения тарифных ставок и окладов (минимального размера оплаты труда) работников организации и утверждению состава комиссии по социальному страхованию ЗАО. Полномочиями же по принятию каких-либо иных решений данные делегаты избранными их работниками ЗАО "Первая стивидорная компания" наделены не были.

Доводы представителей первичной профсоюзной организации "Портовая организация РПД морского порта Санкт-Петербург" о том, что на конференции 25 октября 2007 г. было правомерно принято решение об объявлении забастовки, поскольку она является лишь вторым этапом конференции, состоявшейся 26 сентября 2007 г., суд признал ошибочными, поскольку работники ЗАО "Первая стивидорная компания" не были извещены ни портовым комитетом Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, ни забастовочным комитетом ЗАО "Первая стивидорная компания" о том, что 25 октября 2007 г. на конференции будет решаться вопрос об объявлении бессрочной забастовки.

При таких обстоятельствах суд сделал правильный вывод о том, что представителями работников не были выполнены требования [ст. 410](#) ТК, регламентирующей объявление забастовки. Работники ЗАО "Первая стивидорная компания" не только не избирали представителей для участия в конференции по принятию решения об объявлении забастовки, но и не были осведомлены о том, что такая

конференция проводится ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 21 марта 2007 г. N 78-Г08-5 <1>).

-----  
<1> Документ опубликован не был, приводится по СПС "КонсультантПлюс".

В решении об объявлении забастовки в обязательном порядке должны быть указаны: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников (при этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения о ее объявлении); наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя. Отсутствие хотя бы одного из указанных элементов решения свидетельствует о нарушении процедуры объявления забастовки.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней. Следует также иметь в виду, что помимо основной забастовки, процедура объявления которой описана выше, работниками может быть объявлена и предупредительная забастовка. Данная забастовка объявляется однократно после пяти календарных дней работы примирительной комиссии, ее продолжительность не может превышать одного часа. О начале такой забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Течение указанных сроков предупреждения работодателя о забастовке начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало, т.е. на следующий день после вручения извещения работодателю.

Нарушение данных сроков также может служить основанием для признания объявленной забастовки незаконной, что опять-таки подтверждает судебная практика. Так, была признана незаконной предупредительная забастовка работников ОАО "Михайловцемент", объявленная постановлением конференции работников общества от 15 мая 2007 г. и назначенная на 21 мая 2007 г. с 9 до 10 часов. Предупреждение с изложением даты и времени забастовки, планируемого количества участников, состава органа управления забастовкой и указанием об обязательности согласования минимума необходимых работ было направлено и вручено работодателю 16 мая 2007 г. Принимая во внимание данное обстоятельство и учитывая, что рабочими днями являлись 17 и 18 мая, а последующие дни - 19 и 20 мая - были выходными, судом было принято решение о пропуске срока предупреждения работодателя об объявлении часовой предупредительной забастовки ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 31 августа 2007 г. N 6-Г07-7 <1>).

-----  
<1> БВС РФ. 2008. N 4.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. О возобновлении забастовки работодатель должен быть предупрежден не позднее чем за три рабочих дня ([ст. 411](#) ТК).

5. В соответствии со [ст. 412](#) ТК в организациях (у индивидуальных предпринимателей), работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг).

Перечень минимума необходимых работ (услуг) разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики по

согласованию с соответствующим общероссийским профсоюзом <1>. На основании данных перечней разрабатываются и утверждаются региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), учитывающие специфику соответствующего субъекта РФ.

-----  
<1> См., напр.: [Перечень](#) минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса, утвержденный Приказом Министерства транспорта РФ от 7 октября 2003 г. N 197; [Перечень](#) минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения РФ от 25 июля 2003 г. N 326.

Предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, должны быть указаны в решении об объявлении забастовки, согласованы с работодателем, органом местного самоуправления в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Если такое соглашение не достигается, минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Данное решение может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в судебном порядке. Если же при проведении забастовки установленный минимум необходимых работ (услуг) не будет обеспечен, забастовка может быть признана незаконной.

При этом не имеет правового значения, какая именно сторона коллективного трудового спора не выполнила свои обязанности в ходе подготовки к забастовке ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 10 февраля 2006 г. N 74-Г06-4) и чьи действия привели к тому, что минимум необходимых работ (услуг) не был согласован или такие действия не были осуществлены.

В том случае, когда в результате проведения забастовки создается непосредственная угроза жизни и здоровью людей, суд вправе принять решение об отложении еще не начавшейся забастовки на срок до 30 дней. Если забастовка уже проводится, то она может быть приостановлена на тот же срок. Поскольку механизм отсрочки (приостановки) забастовки законодательством не установлен, суд вправе в процессе рассмотрения либо подготовки к рассмотрению дела о признании забастовки незаконной принять это решение не только по ходатайству лица, обратившегося в суд, но и по собственной инициативе.

### Раздел 3. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА <\*>

-----  
<\*> Тексты не приводятся.

[Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 17.05.1995 N 5-П "По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации".

[Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово".

[Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 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".

[Определение](#) Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 N 421-О "По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации".

[Определение](#) Конституционного Суда РФ от 16.01.2007 N 160-О-П "По жалобе федерального государственного учреждения "Маганский лесхоз" на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 19 статьи 29 Федерального закона "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации".

[Определение](#) Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 N 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".

[Определение](#) Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 N 1369-О-П "По жалобе открытого акционерного общества "Судостроительный завод "Лотос" на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации".

[Постановление](#) Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

[Постановление](#) Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".

[Постановление](#) Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда".

---