

Прокурору Уржумского района  
советнику юстиции  
Кассину М.А.

24.04.2023            01-19-2023

Разъяснение законодательства

**«Практика рассмотрения гражданских дел о восстановлении на работе в связи с расторжением трудового договора по ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации (отдел по обеспечению участия прокуроров в гражданском процессе)»**

Разъясняет прокурор отдела по обеспечению участия прокуроров в гражданском процессе прокуратуры Челябинской области О.Я. Рыскина.

Прокурорский надзор за исполнением трудовых прав граждан является одним из приоритетных направлений в деятельности органов прокуратуры.

В целях осуществления возложенных полномочий прокурор вступает в процесс и дает заключение в соответствии с ч. 3 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации по делам о восстановлении на работе.

Кроме общих оснований прекращения трудовых отношений, Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

Основаниями прекращения трудового договора с руководителем организации также могут быть:

1) несоблюдение установленного в соответствии со ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования,

государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия;

2) иные основания, предусмотренные трудовым договором.

На практике увольнение по ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации в большинстве случаев происходит в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации, не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной ст. 279 Трудового кодекса Российской Федерации.

Пунктом 9 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» также предусмотрено, если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (ст. ст. 1, 2 и 3 Трудового кодекса Российской Федерации), такое решение может быть признано незаконным.

Так, например, апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 25.01.2022 оставлено без изменения решение районного суда от 29.09.2021, которым иски истца удовлетворены частично.

Признан незаконным приказ начальника Управления образования администрации муниципального района об увольнении директора муниципального бюджетного образовательного учреждения по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с принятием уполномоченным собственником, лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, истец восстановлена на работе, взыскан утраченный заработок за время вынужденного прогула.

Разрешая спор и удовлетворяя иски, суд первой инстанции, исходил из доказанности нарушения работодателем при увольнении истца положений ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку

расторжение трудового договора с директором муниципального бюджетного образовательного учреждения на основании п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации произошло в период временной нетрудоспособности. О временной нетрудоспособности истец добросовестно уведомила работодателя, направив в адрес Управления образования администрации муниципального района соответствующее заявление с указанием диагноза и госпитализации.

В другом случае суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции, признав доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления прокурора о незаконности увольнения обоснованными.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая новое решение об удовлетворении исковых требований, суд исходил из нарушения ответчиком установленной законом процедуры увольнения, поскольку приказ об увольнении издан без указания основания увольнения, предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации, только со ссылкой на решение внеочередного общего собрания участников, которым прекращены полномочия директора, с указанием, что ее последним рабочим днем является 31.10.2019, при этом согласно листу нетрудоспособности истец по состоянию на дату увольнения была нетрудоспособна.

В тоже время имеются решения судов об отказе в удовлетворении требований, оставленные апелляционной инстанции без изменения, поскольку при рассмотрении установлено, что ответчиком соблюдена процедура увольнения руководителя организации по п. 2 ст. 278 Трудового договора Российской Федерации, соблюдены гарантии, регламентированные ст. 279 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие, что при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Складывающаяся судебная практика по указанной категории дел свидетельствует о том, что трудовые споры остаются одними из наиболее актуальных, при этом руководители организации также являются наименее защищенной стороной в трудовых правоотношениях.

Обеспечение участия прокурора по делам о восстановлении на работе, формирование позиции о законности увольнения, а также обжалование незаконных судебных актов является одним из важных направлений

деятельности прокуратуры и направлено на восстановление нарушенных прав граждан.

Старший помощник прокурора района  
младший советник юстиции

Т.А. Заболотских

СОГЛАСОВАНО

Прокурор района  
старший советник юстиции

М.А. Кассин