



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра национальной безопасности и международного права

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(бакалаврская работа)**

На тему: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Исполнитель: Горелкин Кирилл Евгеньевич

Научный руководитель:

кандидат юридических наук,

доцент кафедры национальной безопасности и международного права,

Столяров Олег Игоревич

«К защите допускаю»
Заведующий кафедрой

доцент, кандидат юридических наук
Ихсанов Руфат Варисович

«10» июня 2024 г.

Санкт-Петербург
2024

Содержание	
Введение	3
1. Теоретические основы расторжения трудового договора	6
1.1. Понятие и значение трудового договора в трудовых отношениях. ...	6
1.2. Ликвидация организации и сокращение численности или штата работников.	11
1.3. Неудовлетворительные результаты работы: дисциплинарные взыскания, неисполнение трудовых обязанностей.	13
1.4. Нарушение внутреннего трудового распорядка и корпоративной политики	15
1.5. Дополнительные основания для расторжения трудового договора.	18
2. Судебная практика и разрешение трудовых споров	21
2.1. Анализ судебных решений по делам о расторжении трудовых договоров.	21
2.2. Особенности судебных процессов по делам о незаконном увольнении	22
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.	27
Заключение	53
Список литературы	55

Введение

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя является одним из наиболее чувствительных и дискуссионных аспектов трудового права. В условиях динамично меняющегося рынка труда, экономических флуктуаций и организационных изменений многие работодатели сталкиваются с необходимостью прекратить трудовые отношения с работниками. Данный процесс должен быть не только юридически обоснованным, но и справедливым и этичным, что зачастую вызывает множество сложностей как у работодателей, так и у работников. Актуальность данного исследования обуславливается важностью сбалансированного подхода к защите прав обеих сторон трудовых отношений и обеспечения стабильных и прозрачных условий на рынке труда.

Актуальность

1. **Юридические аспекты:** В российском трудовом законодательстве, как и в правовых системах многих других стран, процесс расторжения трудового договора по инициативе работодателя строго регламентирован. Несоблюдение этих норм может привести к значительным правовым последствиям для организации, включая восстановление работника в должности и выплату компенсаций. Исследование данного аспекта помогает работодателям лучше понять и правильно применять нормы законодательства, минимизируя риски правовых последствий.

2. **Социально-экономические факторы:** Экономические кризисы, реорганизации компаний, сокращения штатов – все это требует оптимизации численности персонала. Неправомерные и необоснованные увольнения могут привести к социальным конфликтам, что негативно скажется на репутации компании и её внутреннем климате. Анализ социально-экономических предпосылок, условий и последствий расторжения трудового договора позволяет выработать стратегии управления персоналом, направленные на снижение социальных напряжений.

3. **Практическая значимость:** Распространение современных технологий и глобализация трудовых отношений требуют от работодателей

гибкости и адаптивности. Понимание и правильное применение процедур расторжения трудового договора способствует обеспечению прав рабочих и стимулирует компании к более ответственному управлению трудовыми ресурсами.

4. **Этические вызовы:** помимо юридической и экономической составляющей, существенное значение имеют также вопросы этики и социальной ответственности бизнеса. Уважение к правам работников и соблюдение этических норм в процессе расторжения трудовых договоров способствует созданию более доверительной и продуктивной рабочей среды.

Цель исследования:

Изучение правовых основ и практических аспектов расторжения трудового договора по инициативе работодателя с целью выявления возможных проблем и предложений по их решению для улучшения правового регулирования в данной области.

Задачи исследования:

1. Анализ правовых норм и положений, регулирующих расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
2. Изучение судебной практики по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
3. Выявление типичных причин расторжения трудовых договоров и их правовой обоснованности.
4. Оценка соответствия текущих норм законодательства интересам работников и работодателей.

Объект исследования:

Правовые отношения, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Предмет исследования:

Нормы трудового права, регулирующие порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также правоприменительная практика в данной сфере.

Исследование данных аспектов позволит выявить возможные проблемы и пробелы в законодательстве, а также предложить рекомендации для их устранения, что в конечном итоге может способствовать более справедливому и прозрачному процессу расторжения трудовых договоров.

В свете вышеуказанного, тема "Расторжение трудового договора по инициативе работодателя" представляет собой многогранный и важный объект исследования, включающий в себя правовые, социально-экономические и этические аспекты. Анализ и систематизация текущего состояния дел в данной области имеет как практическое, так и научное значение, что подтверждает актуальность выбранной темы для написания дипломной работы.

1. Теоретические основы расторжения трудового договора

1.1. Понятие и значение трудового договора в трудовых отношениях.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя – это один из правовых способов завершения трудовых отношений между работником и работодателем. В большинстве стран трудовое законодательство подробно регулирует порядок, основания и процедуры такого расторжения, чтобы обеспечить баланс интересов обеих сторон и предотвратить злоупотребления. Основные положения можно рассмотреть на примере российского трудового законодательства.

Основания для расторжения

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) предусматривает ряд оснований, по которым работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником. К таким основаниям относятся:

- **Ликвидация организации** (ч. 1 ст. 81 ТК РФ) – это одно из оснований, когда предприятие полностью прекращает свою деятельность.
- **Сокращение численности или штата работников** (ч. 2 ст. 81 ТК РФ) – работодатель имеет право провести оптимизацию численности сотрудников при условии предупреждения работников за 2 месяца и выплаты компенсаций.
- **Несоответствие работника занимаемой должности** – выявление данного факта возможно по результатам аттестации, которая проводится в соответствии с установленным порядком.
- **Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей** – при наличии дисциплинарного взыскания.
- **Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей** – сюда относится прогул, появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, совершение кражи и другие подобные действия.
- **Совершение аморального поступка работником, выполняющим воспитательные функции.**

- **Предоставление заведомо ложных документов** при заключении трудового договора.

- **Однократное грубое нарушение работником дисциплины** (например, появление на рабочем месте в алкогольном, наркотическом или ином токсическом опьянении).

Процедура расторжения

Процедура расторжения трудового договора по инициативе работодателя включает несколько обязательных этапов:

1. **Предупреждение работника** – в зависимости от основания для увольнения, работодатель обязан своевременно предупредить работника. Например, при ликвидации организации или сокращении штата – как минимум за два месяца.

2. **Согласование с профсоюзом** – в случае, если работник состоит в профсоюзе, работодатель должен уведомить и получить согласие профсоюзного органа на увольнение.

3. **Документальное оформление** – все этапы и операции должны быть зафиксированы документально. Издаются соответствующие приказы, актируется нарушение трудовой дисциплины, составляется отчет об аттестации и т. д.

4. **Компенсационные выплаты** – работник имеет право на определенные компенсации в зависимости от основания увольнения. Например, при сокращении работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

5. **Окончательный расчет** – в последний рабочий день работника ему выплачиваются все причитающиеся суммы, включая зарплату, компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правовые гарантии и защита работника

Законодательство предоставляет работникам определенные права и гарантии в случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

1. **Обжалование увольнения** – работник имеет право обратиться в суд в течение месяца с даты получения копии приказа об увольнении.

2. **Защита от дискриминации** – увольнение не должно носить дискриминационный характер (по причине пола, расы, возраста, религиозных убеждений и т. д.).

3. **Право на консультации и защиту от профсоюза** – участие профсоюза может повлиять на принятие решения об увольнении.

4. **Запрещенные законом основания** – некоторым категориям работников предоставлены дополнительные гарантии; например, беременных женщин и работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, нельзя уволить за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя – это сложная и деликатная процедура, требующая строгого соблюдения всех нормативных требований и процедур, чтобы избежать последующих споров и возможного восстановления работника на работе через суд. Соблюдение всех этих требований является критически важным для законного оформления расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Правовое регулирование трудовых отношений

Правовое регулирование трудовых отношений представляет собой совокупность норм и принципов, приводящих в систематическое соответствие интересы работников и работодателей, с целью поддержания социальной справедливости и экономической эффективности. Этот правовой институт является важнейшим компонентом трудового права, определяемого как совокупность правовых норм, регулирующих общественно-трудовые отношения.

Трудовые отношения охватывают все стадии трудовой деятельности: от приема на работу и заключения трудового договора до увольнения. Наиболее существенная функция правового регулирования в этом контексте заключается в создании правовых основ, гарантирующих соблюдение прав и обязанностей сторон трудовых отношений.

Основным источником правового регулирования трудовых отношений является трудовое законодательство, включающее международные акты (например, конвенции Международной организации труда), Конституцию Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, а также локальные нормативные акты предприятий.

Международные акты играют ключевую роль в формировании национальных трудовых стандартов. Конвенции и рекомендации МОТ, принятые в рамках универсального сотрудничества, устанавливают основы для обеспечения равноправия, защиты от дискриминации, справедливых условий труда и адекватного уровня оплаты труда. Эти нормы имплементируются в национальное законодательство и часто служат критерием для оценки его соответствия международным стандартам.

Конституция Российской Федерации в значительной степени определяет принципы правового регулирования трудовых отношений, декларируя основные права и свободы человека в сфере труда, такие как право на труд, вознаграждение за труд, отдых и социальное обеспечение. Данные конституционные нормы конкретизируются в Трудовом кодексе Российской Федерации, который является центральным актом в системе нормативного регулирования трудовых правоотношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации регулирует важнейшие аспекты трудового процесса: порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, рабочее время и время отдыха, оплату труда, охрану труда, дисциплину труда, материальную ответственность сторон трудового договора и др. Также в нем закреплены основные права и обязанности работников и работодателей, принципы социального партнёрства, порядок разрешения трудовых споров и механизмы контроля за соблюдением трудового законодательства.

Локальные нормативные акты предприятий играют важную роль в детализации и адаптации общих норм трудового законодательства к

специфическим условиям конкретного работодателя. Они могут включать положения о внутриорганизационных правилах, коллективных договорах, положениях об оплате труда и дисциплинарных правилах, разработанных с учетом интересов работников и работодателей.

Таким образом, правовое регулирование трудовых отношений представляет собой сложную, многоуровневую систему, целью которой является обеспечение гармоничных, справедливых и экономически эффективных отношений между работниками и работодателями. Согласованием интересов сторон трудового процесса достигается стабилизация трудовых отношений, улучшение условий труда и повышение уровня защиты трудовых прав.

Виды расторжения трудового договора:

Расторжение трудового договора можно классифицировать по различным основаниям и видам. Зачастую выделяют следующие основные виды расторжения:

1. **По соглашению сторон.** Это наиболее мирный и взаимосогласованный способ прекращения трудовых отношений. Работник и работодатель договариваются о дате расторжения и условиях, которые могут включать компенсационные выплаты или другие договоренности.

2. **Расторжение по инициативе работника.** Такая форма прекращения трудового договора осуществляется по собственному желанию работника. Согласно действующему законодательству, работник обязан предупредить работодателя за определенный срок, обычно за 14 календарных дней.

3. **Расторжение по инициативе работодателя.** Это более сложный процесс, который требует соблюдения определённых процедур и нормативов. Основания для такого расторжения могут включать прогулы, невыполнение трудовых обязанностей, дисциплинарные нарушения и т.д. В ряде случаев, таких как массовые увольнения или сокращения, законодательство предусматривает дополнительные гарантии и компенсации для работников.

4. **Расторжение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.** Сюда могут быть отнесены случаи стихийных бедствий, экономических

кризисов, ликвидации предприятия или других подобных ситуаций, когда продолжение трудовых отношений становится невозможным.

5. По истечении срока трудового договора. Трудовые отношения могут быть ограничены сроком, по окончании которого договор автоматически прекращает своё действие, если стороны не соглашаются на его продление.

Каждый вид расторжения трудового договора сопровождается различными правовыми последствиями для участников трудовых отношений. Задача законодательства в этой области заключается в обеспечении справедливого и равноправного подхода, защиты прав и интересов обеих сторон, а также в создании условий для мирного и юридически обоснованного завершения трудовых отношений.

Таким образом, понятие и классификация расторжения трудового договора представляет собой многогранную и комплексную правовую категорию, требующую внимательного соблюдения нормативных актов и правовых норм, отражающих баланс интересов как работников, так и работодателей.

1.2. Ликвидация организации и сокращение численности или штата работников

Ликвидация организации и сокращение численности или штата работников являются важными аспектами управления персоналом и функционирования любого предприятия. Эти процессы требуют тщательного планирования и соблюдения правовых норм, чтобы минимизировать негативные последствия как для работников, так и для работодателя. Рассмотрим эти процессы более подробно.

1. Ликвидация организации

Ликвидация организации представляет собой процесс официального прекращения ее существования. Это может происходить по разным причинам: финансовые трудности, решение собственников, банкротство и др. Основные этапы ликвидации включают принятие решения о ликвидации, уведомление заинтересованных сторон, назначение ликвидационной комиссии, инвентаризацию имущества, урегулирование долгов и обязательств,

окончательное распределение имущества между участниками и завершение регистрации.

2. Правовые аспекты

Процедура ликвидации регулируется национальным законодательством. В большинстве стран существуют специальные законы, касающиеся банкротства и ликвидации, которые определяют порядок действий и набор обязательных процедур. Например, в России основным нормативным актом является Гражданский кодекс Российской Федерации, а также Федеральный закон "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей".

Ликвидация организации влечет за собой социализацию увольнений работников и необходимости социальной защиты. Важно обеспечить выполнение всех законных обязательств перед работниками, таких как выплата заработной платы, отпускных, выходных пособий и другие компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

Сокращение численности или штата работников является менее радикальной мерой по сравнению с ликвидацией организации, но также может иметь значительные социальные и экономические последствия. Эти процессы могут быть вызваны изменением структуры организации, автоматизацией производства, экономическим спадом или другими факторами.

Сокращение численности работников регулируется трудовым законодательством, которое предусматривает процедуры уведомления работников и профсоюзов, консультации с трудовыми коллективами, а также меры по предотвращению дискриминации. В большинстве стран работодатели обязаны заранее уведомить работников о предстоящем сокращении, предоставить возможность перевода на другие позиции и предложить компенсации.

Сокращение численности часто сопровождается программами социальной поддержки, которые включают в себя профессиональную переподготовку, помощь в поиске новой работы, психологическую поддержку и другие меры. Эти

программы направлены на смягчение последствий увольнений и содействие быстрой реинтеграции работников в рынок труда.

Ликвидация организации и сокращение численности или штата работников требуют комплексного подхода, учитывающего как правовые, так и социальные аспекты. Ответственное отношение работодателей к этим процессам и тщательное соблюдение законодательства помогают минимизировать негативные последствия для работников и поддерживать социальную стабильность. Кроме того, важно проводить эти мероприятия с учетом экономических условий и стратегических целей организации, чтобы обеспечить ее устойчивое функционирование и развитие в долгосрочной перспективе.

1.3. Неудовлетворительные результаты работы: дисциплинарные взыскания, неисполнение трудовых обязанностей

Эффективная работа любой организации зависит от квалификации, мотивации и добросовестного выполнения трудовых обязанностей её сотрудников. Однако на практике нередко возникают случаи неудовлетворительных результатов работы. Эти ситуации требуют специальных мер воздействия, среди которых важную роль играют дисциплинарные взыскания.

Понятие дисциплинарных взысканий

Дисциплинарные взыскания — это меры принудительного характера, применяемые к работникам, нарушающим трудовую дисциплину. Законодательство большинства стран, включая Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), регламентирует основания и процедуры применения дисциплинарных взысканий.

По ТК РФ, основными видами дисциплинарных взысканий являются:

1. Замечание.
2. Выговор.
3. Увольнение по соответствующим основаниям.

Основания для применения дисциплинарных взысканий

Основаниями для применения дисциплинарных взысканий становятся факты неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей. Это выражается в: неисполнение прямых обязанностей: регулярные опоздания, невыполнение поручений работодателя; нарушение внутреннего трудового распорядка: прогулы, невыходы на работу без уважительных причин; отсутствие результата работы: низкая производительность труда, неудовлетворительное качество выполненных заданий.

Процедура применения дисциплинарных взысканий

Процедура наложения дисциплинарных взысканий строго регламентирована. Работодатель обязан:

1. **Зафиксировать факт нарушения:** составить акт о проступке, сделать запись в журнале учета нарушений.
2. **Запросить письменное объяснение от работника:** работник должен предоставить объяснение в течение двух рабочих дней.
3. **Издать приказ о наложении взыскания:** с указанием вида взыскания и конкретного проступка.

Работник вправе обжаловать взыскание, если считает его незаконным или необоснованным, либо работодателю, либо в суде.

Влияние дисциплинарных взысканий на трудовой процесс

Дисциплинарные взыскания имеют двойственное влияние на трудовой процесс:

1. **Положительные аспекты:**
 - Повышают трудовую дисциплину.
 - Служат предупреждением для других работников.
 - Создают механизм контроля и управления персоналом.
2. **Отрицательные аспекты:**
 - Могут негативно повлиять на моральный климат в коллективе.
 - Часто воспринимаются как репрессивные меры, что снижает мотивацию.
 - В некоторых случаях приводят к усиленной текучести кадров.

Неудовлетворительные результаты работы сотрудников требуют внимания и соответствующих мер со стороны работодателя. Дисциплинарные взыскания являются важным инструментом управления трудовой дисциплиной, способствуя поддержанию порядка и повышению эффективности деятельности организации. Однако их применение должно быть обоснованным, справедливым и соответствующим правам работников, обеспечивая баланс между интересами работодателя и персонала. Эффективное управление трудовыми ресурсами в конечном итоге влияет на успешность и процветание всей организации.

1.4. Нарушение внутреннего трудового распорядка и корпоративной политики

Нарушения внутреннего трудового распорядка и корпоративной политики — это нарушение сотрудником установленных правил, процедур и норм поведения, регулирующих деятельность организации и её сотрудников. Данная тема очень обширна, и включает ряд аспектов, которые я постараюсь раскрыть максимально подробно.

Внутренний трудовой распорядок: Это документ, который регулирует процесс трудовой деятельности в компании. Внутренний трудовой распорядок обычно включает такие положения, как график работы, порядок приема и увольнения сотрудников, их права, обязанности и ответственность, правила охраны труда и техники безопасности.

Корпоративная политика: Комплекс правил и нормативных документов, которые регулируют корпоративную культуру, деловую этику, коммуникации, использование ресурсов компании и другие аспекты корпоративной деятельности. Корпоративная политика направлена на поддержание единства корпоративной культуры и обеспечение эффективного функционирования компании.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя является сложным и многогранным процессом, который сопровождается определенными юридическими, социальными и экономическими проблемами. Рассмотрим наиболее значимые из них (Таблица 1):

Таблица 1.

Юридические проблемы	Социальные проблемы	Экономические проблемы
<p>Соблюдение законных оснований:</p> <p>Работодатель обязан строго соблюдать основания для расторжения трудового договора, предусмотренные законодательством.</p> <p>Нарушение этих норм может повлечь за собой судебные разбирательства и необходимость восстановления сотрудника на работе.</p>	<p>Моральные и психологические аспекты:</p> <p>Увольнение может негативно сказаться на моральном духе как уволенного сотрудника, так и остальных работников. Это может вызвать чувство незащищенности на рабочем месте и повлиять на мотивацию и производительность труда.</p>	<p>Финансовые издержки: Процесс увольнения, особенно если он сопровождается судебными разбирательствами, требует значительных финансовых затрат. Это включает компенсации за неиспользованный отпуск, выходное пособие и возможные судебные издержки.</p>
<p>Процедурные требования:</p> <p>Процесс увольнения требует соблюдения установленной процедуры (например,</p>	<p>Социальные гарантии и компенсации:</p> <p>Работодатель обязан обеспечить выплату всех положенных компенсаций и</p>	<p>Потеря производственных ресурсов:</p> <p>Увольнение квалифицированного специалиста может привести к временной потере</p>

<p>уведомление сотрудника в письменной форме за определенный срок, консультации с профсоюзами и др.). Несоблюдение этих требований может стать основанием для признания увольнения незаконным.</p>	<p>пособий, соблюдая трудовое законодательство и внутренние нормативные акты компании. Невыполнение этих обязательств может ухудшить социально-экономическое положение уволенного сотрудника.</p>	<p>ключевых компетенций и навыков, что негативно скажется на производительности и эффективности работы компании.</p>
<p>Трудовые споры и судебные разбирательства: Уволенный сотрудник имеет право оспорить решение работодателя в суде. Юридические споры могут привести к значительным затратам как временных, так и финансовых</p>		<p>Репутационные риски: Неэтичное или неправомерное увольнение может навредить репутации компании, что в долгосрочной перспективе может отразиться на её кадровой политике, привлечении новых талантов и взаимоотношениях</p>

ресурсов компании.	для		с деловыми партнёрами.
-----------------------	-----	--	------------------------------

Таким образом, расторжение трудового договора по инициативе работодателя требует тщательного и взвешенного подхода. Необходимо учитывать юридические обязательства, социальные последствия и экономическую целесообразность для минимизации рисков и негативных последствий.

1.5. Дополнительные основания для расторжения трудового договора.

В рамках трудового законодательства существуют дополнительные основания, по которым договор между работодателем и работником может быть расторгнут. Эти основания обычно выходят за рамки стандартных причин, таких как увольнение по инициативе работника или работодателя, сокращение штата или завершение срочного трудового договора. Дополнительные основания могут включать существенные нарушения трудовых обязанностей со стороны одной из сторон, нарушения правил охраны труда, а также обстоятельства, делающие невозможным продолжение трудовых отношений.

Одним из таких оснований является систематическое неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником. Примером такого неисполнения обязанностей может быть неоднократное и без уважительных причин опоздание на работу или некачественное выполнение профессиональных задач. Кроме того, нарушение трудовой дисциплины, в частности нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, также может служить основанием для расторжения договора.

Еще одним основанием может быть утрата доверия со стороны работодателя. Это актуально в случаях, когда работник занимает должность, связанную с материальной ответственностью, и совершает действия, которые

могут подорвать доверие работодателя, например, кражу или злоупотребление служебным положением.

Также трудовой договор может быть расторгнут в связи с утратой работником профессиональной пригодности, что может быть подтверждено результатами медицинского освидетельствования или аттестации. В случаях, когда здоровье работника ухудшается до такой степени, что он не может эффективно выполнять свои трудовые обязанности, работодатель имеет право расторгнуть договор.

С другой стороны, изменения в условиях труда, такие как изменения в технологии производства или организационной структуре, могут служить основаниями для расторжения трудового договора. Если изменения в производственном процессе делают невозможным выполнение работником своих обязанностей и работодатель не может предложить ему другую подходящую работу, договор может быть расторгнут.

Вопросы дополнительного расторжения трудовых договоров регламентированы как трудовым кодексом, так и другими нормативными актами, регулирующими трудовые отношения. При этом важно учитывать, что каждое из дополнительных оснований требует документального подтверждения и соблюдения соответствующих процедур, чтобы решение о расторжении трудового договора было законным и правомерным.

Дополнительные основания для расторжения трудового договора являются важным элементом трудового права, регулирующим условия и процедуры прекращения трудовых отношений между работником и работодателем. Эти основания могут варьироваться в зависимости от национальных нормативно-правовых актов и обычаев делового оборота, но в общем случае включают в себя следующие категории:

1. Физическое или психическое неспособность работника к исполнению трудовых обязанностей: В случае, если работник теряет трудоспособность по причине заболевания, травмы или иных медицинских показателей, которые препятствуют выполнению должностных обязанностей,

трудовой договор может быть расторгнут. Порядок и условия такого расторжения регулируются медицинскими комиссиями и федеральными (локальными) нормативными актами.

2. **Серьезные нарушения трудовой дисциплины:** Причиной расторжения трудового договора может служить неоднократное или грубое нарушение трудовой дисциплины, включая прогулы, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, неисполнение законных распоряжений руководства, а также нарушения, повлекшие серьезные последствия.

3. **Простои и изменения организационной структуры предприятия:** В случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников, результаты материальных и технологических изменений, служащие эффективному управлению, могут оказаться основанием для прекращения трудовых отношений. Работодатель обязан соблюдать установленный законом порядок уведомления и компенсаций.

4. **Нарушение трудового договора со стороны работодателя:** Работник имеет право на расторжение трудового договора в случаях, когда со стороны работодателя фиксируются существенные нарушения условий труда, невыплата заработной платы, случаи дискриминации или грубое нарушение трудовых прав.

5. **Утрата доверия:** Локальным законодательством могут быть закреплены положения о расторжении трудового договора ввиду утраты доверия к работнику, что особенно актуально для должностей с повышенной ответственностью и доступом к финансовой, коммерческой или иной конфиденциальной информации.

6. **Форс-мажорные обстоятельства:** Не преодолимые обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор), такие как природные катастрофы, военные конфликты и иные экстраординарные ситуации, законодательно признанные таковыми, могут служить основанием для расторжения трудового договора.

Вышеупомянутые основания требуют четкого правового регулирования и внимательной проработки нормативных актов для минимизации рисков трудовых споров и защиты интересов обеих сторон трудовых отношений. Важно, чтобы все мероприятия по расторжению трудового договора проводились в рамках действующего законодательства и с соблюдением процедуры, гарантирующей права и обязательства сторон.

2. Судебная практика и разрешение трудовых споров

2.1. Анализ судебных решений по делам о расторжении трудовых договоров.

Анализ судебных решений по делам о расторжении трудовых договоров представляет собой важный аспект изучения динамики и применения трудового права в Российской Федерации. В контексте такого анализа необходимо учитывать положения Трудового кодекса РФ, а также многочисленные судебные прецеденты, формирующие правоприменительную практику и влияющие на разрешение трудовых споров в стране.

Прежде всего, следует отметить, что расторжение трудовых договоров регулируется главой 13 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает основные основания, порядок и процедуры прекращения трудового правоотношения между работником и работодателем. Среди наиболее распространенных причин расторжения трудовых договоров можно выделить соглашение сторон (статья 78 ТК РФ), истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), а также инициатива работника (статья 80 ТК РФ) или работодателя (статья 81 ТК РФ).

Анализ судебных процессов показывает, что значительное количество дел связано с оспариванием увольнений по инициативе работодателя. В этом контексте часто возникают споры по поводу законности и обоснованности увольнения, что требует детального изучения условий и причин, указанных в соответствующем приказе. Например, статья 81 ТК РФ предусматривает такие основания для расторжения трудового договора работодателем, как ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, несоответствие

работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и другие.

Одним из ключевых аспектов анализа является оценка соблюдения работодателем процедурных требований при расторжении трудового договора. Нарушение установленных процедур может привести к признанию увольнения незаконным и восстановлению работника на работе. В частности, это касается своевременного и надлежащего уведомления работника о предстоящем увольнении, учета мнения профсоюзной организации (если это требуется), а также правильного оформления всех необходимых документов.

Судебные решения также часто затрагивают вопросы, связанные с выплатой выходных пособий и компенсаций при увольнении. Согласно статье 178 ТК РФ, работники, уволенные в связи с ликвидацией организации или сокращением штата, имеют право на выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также на сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства.

Важным элементом анализа судебных решений является также рассмотрение дел, связанных с увольнениями за дисциплинарные проступки. В таких случаях суды тщательно исследуют доказательства, подтверждающие факт проступка, а также оценивают правомерность применения взыскания в виде увольнения.

Таким образом, анализ судебных решений по делам о расторжении трудовых договоров свидетельствует о важности строгого соблюдения норм трудового законодательства и правоприменительной практики. Судебные органы играют ключевую роль в обеспечении справедливости и защиты прав как работников, так и работодателей, способствуя формированию устойчивой и предсказуемой системы трудовых отношений в Российской Федерации.

2.2. Особенности судебных процессов по делам о незаконном увольнении

Особенности судебных процессов по делам о незаконном увольнении включают в себя анализ множества факторов и обстоятельств, которые определяют правовую сторону отношений между работодателем и работником. Данные процессы регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, а также соответствующими федеральными законами и подзаконными актами.

Первый аспект, который следует отметить, - это правомерность действий работодателя при увольнении сотрудника. Согласно статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации, основания для расторжения трудового договора могут быть различными: по соглашению сторон, в связи с истечением срока трудового договора, по инициативе работодателя или работника и другие. В случае, если увольнение происходит по инициативе работодателя, оно должно соответствовать установленным законодательным требованиям, включающим документальное подтверждение фактов, послуживших причиной увольнения, и соблюдение процедур, предусмотренных для таких случаев.

Второй аспект касается защиты прав работника. Статья 373 Трудового кодекса РФ предусматривает, что работник имеет право обжаловать свое увольнение в судебном порядке. Для этого он должен подать соответствующее исковое заявление в суд общей юрисдикции. В исковом заявлении работник должен указать обстоятельства, которые, по его мнению, свидетельствуют о незаконности его увольнения. Судебное разбирательство включает в себя рассмотрение доказательств и аргументов обеих сторон, а также изучение документов, подтверждающих обоснованность или необоснованность увольнения.

Третий аспект связан с процедурными особенностями судебного разбирательства. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации устанавливает порядок рассмотрения гражданских дел, в том числе дел о трудовых спорах. В процессе судебного разбирательства важную роль играет сбор и представление доказательств. Работник может представить суду трудовой договор, документы о заработной плате, служебные записки, а также показания свидетелей. Работодатель, в свою очередь, должен предоставить документы,

подтверждающие обоснованность увольнения: приказы, акты служебных проверок, внутренние регламенты и иные документы.

Четвертый аспект – это вынесение судебного решения и его исполнение. В случае признания увольнения незаконным, суд, как правило, принимает решение о восстановлении работника в прежней должности, выплате компенсации за вынужденный прогул и морального вреда. В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ, работник имеет также право на возмещение материальных убытков и уплату работодателем судебных издержек. Исполнение судебного решения регулируется нормами Федерального закона «Об исполнительном производстве» и взаимодействием с Федеральной службой судебных приставов.

Судебные процессы по делам о незаконном увольнении требуют внимательного подхода как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Необходимость соблюдения процедур и правильного документального оформления всех этапов трудовых отношений – это залог минимизации риска возникновения трудовых споров и благополучного разрешения конфликтных ситуаций в правовом поле.

2.3. Анализ судебной практики

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя представляет собой важное и актуальное направление в области трудового права, где находят своё выражение как интересы работников, так и работодателей. Судебная практика в данной сфере формируется под влиянием комплексного взаимодействия нормативных актов и правоприменительных позиций, выработанных в процессе рассмотрения конкретных дел.

Во-первых, необходимо отметить нормативно-правовое основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ), оснований для увольнения по инициативе работодателя несколько. Среди них выделяются такие, как сокращение численности или штата работников (ст. 81 ч. 1 п. 2 ТК РФ), несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации (ст. 81 ч. 1 п. 3 ТК РФ), и другие основания, включая дисциплинарные взыскания.

Судебная практика по вопросу расторжения трудового договора по инициативе работодателя представляет собой широкий спектр дел, в которых рассматриваются различные основания для увольнения, а также проверка соблюдения работодателем процедуры увольнения.

Одним из ключевых аспектов, который находит отражение в судебных решениях, является процедура уведомления работника о предстоящем увольнении. В соответствии с требованиями законодательства, работодатель обязан заблаговременно уведомить работника о предстоящем увольнении в случаях, предусмотренных законом. Например, при сокращении численности или штата работников уведомление должно быть сделано не менее чем за два месяца до предполагаемого увольнения. Нарушение этой процедуры нередко становится причиной признания увольнения незаконным.

Вторым важным аспектом является обоснованность и доказанность причин увольнения. Судебная практика показывает, что работодатели часто сталкиваются с трудностями в доказывании обоснованности решений. Например, при увольнении по причине сокращения численности или штата работников обязательным элементом является реальное сокращение, а не формальное изменение структуры организации. В одном из дел Кассационного суда было установлено, что сокращение носило формальный характер, что повлекло за собой восстановление работника на рабочем месте.

Особое внимание в судебной практике уделяется вопросу несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. В данном контексте работодателям необходимо предоставить доказательства, подтверждающие неспособность работника выполнять должностные обязанности на соответствующем уровне. Отсутствие таких доказательств, например, результатов аттестации или иных документированных свидетельств недостаточной квалификации, часто приводит к признанию увольнения неправомерным.

Судебная практика также демонстрирует случаи, когда увольнение производится по основаниям, связанным с виновными действиями работника. Здесь важным аспектом является правильное и своевременное документирование фактов нарушения трудовой дисциплины. Неоднократное игнорирование работодателем процесса фиксации нарушений и непредоставление работнику возможности для объяснений приводит к признанию увольнения неправомерным.

Таким образом, анализ судебной практики по расторжению трудового договора по инициативе работодателя позволяет выделить ключевые моменты, на которые должны обращать внимание обе стороны трудового правоотношения. Работодатели должны тщательно соблюдать процедуры увольнения и предоставить достаточные доказательства для обоснования его причин, тогда как работники имеют право защищать свои интересы, обращаясь к судам для проверки правомерности действий работодателя. В свою очередь, судебная практика продолжает формироваться, обеспечивая баланс интересов и справедливость в трудовых спорах.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.

Именем Российской Федерации

29 ноября 2023 года г. Серпухов Московской области
Серпуховский городской суд Московской области в составе председательствующего судьи Крючкова С.И., при секретаре судебного заседания Горбачевой Л.А., с участием истца ФИО1, её представителя ФИО2, представителя ответчика ФИО3, представителя третьего лица Межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Голос Медицины» - ФИО4, представителя третьего лица Департамента труда и социальной защиты населения г.Москвы – ФИО5, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО1 к ГБУ Социальный дом «Данки» о признании приказа незаконным, об обязанности изменить формулировку основания увольнения и дату увольнения, Истец ФИО1 обратилась в суд с иском к ответчику ГБУ Социальный дом «Данки» о (с учётом уточнения): признании незаконным приказа <номер>к от 17 февраля 2023 года «Об утверждении штатного расписания ГБУ Социальный дом «Данки»»; о признании незаконным приказа <номер>к от 28 апреля 2023 года о её увольнении из ГБУ Социальный дом «Данки» с должности уборщика служебных помещений 1 разряда социального отделения №6 по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ – в связи с сокращением штата работников организации, в соответствии с приказом от 01 февраля 2023 года «О проведении организационно-штатных мероприятий», приказом <номер> от 17 февраля 2023 года «О внесении изменений в приказ №83 от 01 февраля 2023 года «О проведении организационно-штатных мероприятий», приказа от 17 февраля 2023 года «Об утверждении штатного расписания ГБУ Социальный дом «Данки»»; о её восстановлении в должности уборщика служебных помещений 1 разряда в ГБУ Социальный дом «Данки»; о взыскании с ответчика в пользу истца 112 753 рублей 81 копейки в качестве взыскания заработной платы за время вынужденного прогула за период времени с 29 апреля 2023 года по 26 сентября 2023 года; 25000 рублей в качестве денежной компенсации морального вреда.

В ходе судебного разбирательства сторона истца представила ходатайство о прекращении производства по делу в части с отказом от искового требования о признании незаконным приказа от 17 февраля 2023 года «Об утверждении штатного расписания ГБУ Социальный дом «Данки»»; с отказом от искового требования о восстановлении на работе, так как истец трудоустроился с 08 августа 2023 года; настаивая на оставшейся части исковых требований и увеличив их размер, заявив требование об обязанности изменить формулировку основания увольнения с п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением штата работников организации), на п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника), изменив дату увольнения на 07 августа 2023 года с учетом трудоустройства истца на новое место работу с 08 августа 2023 года; а также последующем уменьшении цены иска по заявленному требованию о взыскании с ответчика в пользу истца денежных средств в качестве заработной платы за время вынужденного прогула – истец просит взыскать 8237 рублей 10 копеек за период времени с 29 апреля 2023 года по 07 августа 2023 года; данное ходатайство было удовлетворено. В связи с изложенным, приказ о прекращении (расторжении) трудового договора по сокращению штата работников организации является незаконным, с учётом того, что после увольнения истец с 15.08.2023 устроилась на другую работу, подлежит изменению формулировка основания увольнения и дата увольнения - на увольнение по инициативе работника по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, дата увольнения - 14.08.2023, а также подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула за период с 29.04.2023 по 14.08.2023 в размере 31377 рублей 53 копейки. Также указала, что незаконными действиями работодателя ей причинён моральный вред, который она оценивает в 25000 рублей.

Истец ФИО1 в ходе рассмотрения дела и в настоящем судебном заседании настаивала на удовлетворении заявленных требований с учетом их уточнения по основаниям, изложенным в исковом заявлении.

Представитель истца ФИО2 в судебном заседании настаивал на удовлетворении заявленных требований с учетом их уточнения по основаниям, изложенным в исковом заявлении, пояснив, что в соответствии со ст. 179 ТК РФ не было определено преимущественное право истца на оставление на работе. 6 отделение не является обособленным структурным подразделением, работодатель не предложил все вакантные должности, имеющиеся в организации. Также не было учтено мнение профсоюза.

Представитель ответчика ГБУ Социальный дом «Данки» ФИО6 в настоящее судебное заседание не явилась, представила письменные возражения на иск, из которых следует, что прекращение трудового договора с истцом было произведено с соблюдением действующего трудового законодательства. Истец на основании трудового договора, заключенного с ответчиком - работала в структурном подразделении Учреждения - социальном отделении №6 медицинской службы. 26 сентября 2022 года письмом ДТСЗН г. Москвы Учреждению было рекомендовано организовать и осуществить мероприятия по переводу получателей социальных услуг отделения (группы нуждаемости) сестринского ухода в стационарные организации социального обслуживания. Также рекомендовано при планировании дальнейшей деятельности, формировании государственного задания предусматривать и включать группы нуждаемости. Согласно приказу ДТСЗН г. Москвы от 31.12.2020 года «Об отдельных вопросах, связанных с предоставлением услуг в организациях социального обслуживания» группа нуждаемости IV (сестринский уход) - лица, постоянно нуждающиеся в посторонней помощи при полной утрате способности или возможности осуществлять самообслуживание и самостоятельно передвигаться, в том числе при наличии психического расстройства. Социальное отделение (отделение сестринского ухода) предназначалось для лиц, имеющих группу нуждаемости IV. 27 сентября 2022 года приказом Учреждения организован перевод получателей социальных услуг из социального отделения в другое стационарное учреждение. Приказами ДТСЗН г. Москвы от 24.11.2022, от 09.12.2022 скорректированы объемы государственного задания Учреждению

на 2023 год: уменьшилось количество получателей социальных услуг с 502 до 440 человек (в частности, исключены услуги социального обслуживания в стационарной форме в отделении сестринского ухода - с 52 человек до 0 человек). 16 января 2023 года письмом ДТСЗН г. Москвы Учреждению в связи с изменением в 2023 году количества лиц, получающих социальное обслуживание, поручено привести штатную численность в соответствии с приказом ДТСЗН от 28.12.2020 «О внесении изменений в приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 24.12.2014» Доводы истца на нарушение Учреждением процедуры ее увольнения в связи с принятием и внесением изменений в приказ к от 15.02.2023 года, в соответствии с которым Учреждением предусматривалось сокращение должностей с 25 апреля 2023 года – считают не состоятельными. Помимо приказа от 15.02.2023 «О внесении изменений в штатное расписание» - Учреждением был издан приказ от 15.02.2023 года «Об утверждении штатного расписания», согласно которому первоначально утверждалось новое штатное расписание. Вместе с тем, 17 февраля 2023 года Учреждением был издан ряд приказов, которыми: изменена дата сокращения на 29 апреля 2023 года; отменено утверждение штатного расписания с 25 апреля 2023 года; утверждено новое штатное расписание с 29 апреля 2023 года. До 29 апреля 2023 года в Учреждении действовало штатное расписание, утвержденное приказом от 30.12.2023 года и согласованное учредителем. Таким образом, по состоянию на 25 апреля 2023 года должность истца имела в действовавшем на тот момент штатном расписании и была исключена из него только с 29 апреля 2023 года. В период с 1 по 15 февраля 2023 года Комиссией по сокращению определялся список работников Учреждения, не подлежащих сокращению. Был установлен перечень работников, не подлежащих увольнению по инициативе работодателя. В частности, в социальном отделении <номер> медицинской службы и социальном отделении <номер> были установлены работники, не подлежащие увольнению. Истец не входила в перечень работников, на которых устанавливался запрет на увольнение по инициативе работодателя. Так же довод истицы о том, что работодатель должен был проводить оценку ее

преимущественного права на оставление на работе в сравнении с работниками, занимавшими аналогичные должности в других структурных подразделениях Учреждения - считает не состоятельными, поскольку местом работы истца являлось конкретное структурное подразделение. Сокращение медицинских сестер палатных (постовых), сиделок, буфетчиков, уборщиков служебных помещений, кастаньяши проводилось только в конкретных структурных подразделениях - социальном отделении <номер> медицинской службы и социальном отделении <номер>. В соответствии с трудовым договором местом работы истца являлось социальное отделение <номер> медицинской службы. В соответствии с записью в трудовой книжке Истец также переводилась на работу в социальное отделение <номер> медицинской службы. Таким образом, место работы Истца в соответствии с ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ было уточнено и являлось существенным условием трудового договора, что указывает на отсутствие основания применения преимущественного права по отношению к работникам, занимающим аналогичную должность в других социальных отделениях. Преимущественное право на оставление на работе исследуется работодателем, если подлежит сокращению одна из одинаковых должностей определенного структурного подразделения. Поскольку сокращению подлежало социальное отделение <номер> медицинской службы и социальное отделение <номер> и все должности, предусмотренные в них, то основания для применения положений по преимущественному праву оставления на работе у работодателя отсутствовали. В соответствии с приказом <номер> от 01.02.2023 года сокращалось конкретное структурное подразделение. Социальные отделения медицинской службы, в которых предусмотрены должности медицинских сестер палатных (постовых), различаются по группам обслуживаемых получателей социальных услуг и их количественному составу, месту нахождения отделений, в связи с чем невозможно сравнить производительность труда истца с работниками на аналогичной должности в других структурных подразделениях. На момент проведения сокращения в Учреждении действовало положение о медицинской службе, утвержденное приказом <номер> от 09.09.2021. В

Положении о медицинской службе были указаны все отделения, действующие в Учреждении (пункт 2.2.), а также местонахождение таких отделений (пункт 2.2.5). Так, социальное отделение <номер> (отделение сестринского ухода) находилось в лечебном корпусе <номер>, 2-й этаж и предназначалось для конкретной категории получателей социальных услуг с группой нуждаемости 4 (пункт 2.2.4). Другие отделения Учреждения были предназначены для других категорий получателей социальных услуг (пункты 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3). Согласно приказу ДТСЗН г. Москвы от 31.12.2020 года <номер> «Об отдельных вопросах, связанных с предоставлением услуг в организациях социального обслуживания» группа нуждаемости IV (сестринский уход) - лица, постоянно нуждающиеся в посторонней помощи при полной утрате способности или возможности осуществлять самообслуживание и самостоятельно передвигаться, в том числе при наличии психического расстройства. В силу пункта 1.7. Положения о медицинской службе оказание социальных услуг в отделениях осуществляется на основе стандартов социальных услуг, утвержденных ДТСЗН г. Москвы. В соответствии с приказом ДСЗН г. Москвы от 26.08.2015 <номер> для каждой категории отделений предусмотрен свой стандарт оказания социальных услуг. Данный принцип оказания социальных услуг предусмотрен также и действующим государственным заданием Учреждения на 2023 год, а именно разное государственное задание в зависимости от специализации отделений. Для каждого отделения утверждена отдельная должностная инструкция по занимаемой истцом должности. Из анализа должностных инструкций в других социальных отделениях (№<номер>) также следует, что обязанности уборщицы ограничены конкретным структурным подразделением. Истец знакомилась только с должностной инструкцией, действующей в социальном отделении <номер> медицинской службы. В случае временно перевода в другое отделение работник знакомился под подпись с должностной инструкцией уборщика служебных помещений в другом структурном подразделении. В этой связи наличие схожих обязанностей в должностных инструкциях уборщика служебных помещений различных отделений не свидетельствует о том, что их

должностные обязанности были полностью идентичны. Принимая во внимание различные должностные обязанности, разную категорию обслуживаемых в подразделении получателей социальных услуг и их количество, разное место нахождения отделений - сравнение производительности труда уборщиков служебных помещений социального отделения №6 медицинской службы с уборщиками других отделений неправомерно. В период с 17.02.2023 по 20.02.2023 года работодатель не осуществлял каких-либо приемов на имеющиеся на тот момент вакансии. Все имевшиеся по состоянию на 17.02.2023 года вакансии были предложены истцу. Кроме того, работодатель неоднократно предлагал в течение периода времени с начала предупреждения работника об увольнении по день увольнения работника включительно все имевшиеся вакансии, в том числе, появившиеся вновь. Приемы на работу и переводы, имевшиеся в Учреждении в период с 16.01.2023 по 16.02.2023 года, не свидетельствуют о том, что ответчик злоупотреблял правом и заполнял вакансии, которые могли быть предложены Истцу.

Представитель ответчика ГБУ Социальный дом «Данки» ФИО3 в судебном заседании просил отказать в удовлетворении заявленных требований, поддержал доводы, указанные в письменных возражениях на иск.

Представитель третьего лица Межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Голос Медицины» - ФИО4 в настоящем судебном заседании поддержал исковые требования истца ФИО1 и просил их удовлетворить, по основаниям, изложенным в письменном отзыве, из которого следует, что ответчиком не было определено и проверено преимущественное право на оставление работника на работе, так как в других отделениях ответчика имеются аналогичные должности. С локально-нормативными актами о сокращении и проведении организационно-штатных мероприятий, истец не была ознакомлена.

Представитель третьего лица Департамента труда и социальной защиты населения г.Москвы – ФИО5 в настоящем судебном заседании возражал против удовлетворения исковых требований, поддержал доводы представителя

ответчика ГБУ Социальный дом «Данки» ФИОЗ, и доводы, изложенные в письменном отзыве на исковое заявление, из которого следует, что ответчиком при проведении процедуры сокращения численности (штата) работников не допущено нарушения прав и законных интересов истца, мотивированное мнение у профсоюзной организации запрашивалось. Процедура сокращения начинается с момента уведомления сотрудника. Сокращалось именно структурное подразделение, что отражено в должностной инструкции, в дополнительном соглашении к трудовому договору и в трудовой книжке. Функционал персонала в каждом отделении разный, это зависит, в том числе, от категории болезни получателей социальных услуг.

Представитель третьего лица Государственной инспекции труда в городе Москве в судебное заседание не явился, извещен надлежащим образом, представил в адрес суда заявление о рассмотрении дела в свое отсутствие.

Представитель третьего лица Войсковой части 25801 в судебное заседание не явился, извещен надлежащим образом.

Из письменных материалов дела следует, что приказом <номер> от 26.12.2019 года по Психоневрологическому интернату № 2 ГБУ города Москвы, истец ФИО1 принята на работу постоянно на должность уборщика служебных помещений во 2-е отделение милосердия медицинской части с 01.01.2020 года, со сроком испытания 3 месяца (т. 2 л.д. 79).

26.12.2019 года между Психоневрологическим интернатом <номер> Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы (государственное бюджетное учреждение) и ФИО1 был заключен трудовой договор <номер>, в соответствии с которым истец была принята на работу на должность уборщика служебных помещений во 2-е отделение милосердия медицинской части, с испытательным сроком 3 месяца. Дата начала работы – с 01.01.2020 года (т. 2 л.д. 80-84).

19.10.2015 года государственное бюджетное учреждение города Москвы Психоневрологический интернат <номер> Департамента социальной защиты населения города Москвы переименовано в Государственное бюджетное

учреждение города Москвы Психоневрологический интернат <номер> Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

В соответствии с дополнительным соглашением б/н от 27.11.2020 года к трудовому договору от 26.12.2019 года <номер> работник ФИО1 принимается на должность уборщика служебных помещений 1 разряда во 2-е отделение милосердия медицинской части (т. 2 л.д. 85).

Между истцом ФИО1 и ответчиком ГБУ Социальный дом «Данки» также были заключены дополнительные соглашения к трудовому договору <номер> от 26.12.2019: б/н от 30.12.2020 (т. 2 л.д. 86), <номер> от 26.01.2022 года (т. 2 л.д. 89), которыми были внесены изменения в трудовой договор, связанные с трудовой деятельностью истца.

В соответствии с дополнительным соглашением б/н от 15.06.2021 года к трудовому договору от 26.12.2019 года <номер> работник ФИО1 переведена постоянно на должность уборщика служебных помещений 1 разряда в структурное подразделение «Социальное отделение № 6» с 01.07.2021 года (т. 2 л.д. 87).

Согласно копии дополнительного соглашения б/н от 10.08.2021, в связи с изменением наименования учреждения в трудовой договор от 01.01.2002 №25 внесены следующие изменения: слова «Государственное бюджетное учреждения города Москвы Психоневрологический интернат № 2 департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (ГБУ ПНИ № 2)» заменить словами «Государственное бюджетное учреждение города Москвы Дом социального обслуживания «Данки» департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (ГБУ Социальный дом «Данки») (т.2 л.д. 93).

Из копии дополнительного соглашения <номер> от 13.01.2023 года к трудовому договору от 26.12.2019 <номер> следует, что работник ФИО1 временно переводится на должность уборщика служебных помещений 1 разряда в социальное отделение № 5 с 13.01.2023 года на период болезни основного работника (т. 2 л.д. 88).

Трудовая деятельность истца отражена в ее трудовой книжке, копия которой представлена в материалы дела. (т. 2 л.д. 159-164).

26 сентября 2022 года письмом Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы ответчику ГБУ Социальный дом «Данки» было рекомендовано организовать и осуществить мероприятия по переводу получателей социальных услуг отделения группы нуждаемости сестринского ухода в стационарные организации социального обслуживания. Также рекомендовано при планировании дальнейшей деятельности, формировании государственного задания предусматривать и включать группы нуждаемости: ослабленные, геронтопсихиатрия, интенсивное наблюдение. (т. 2 л.д. 199).

Согласно приказу Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы от 31.12.2020 № 1606 «Об отдельных вопросах, связанных с предоставлением услуг в организациях социального обслуживания» группа нуждаемости IV (сестринский уход) - лица, постоянно нуждающиеся в посторонней помощи при полной утрате способности или возможности осуществлять самообслуживание и самостоятельно передвигаться, в том числе при наличии психического расстройства. (т. 2 л.д. 200-201).

Согласно п. 2.2.4 приказа об утверждении Положения о медицинской службе ГБУ Социальный дом «Данки» социальное отделение № 6 (отделение сестринского ухода) предназначалось для лиц, имеющих группу нуждаемости IV. (т. 2 л.д. 202-205).

27.09.2022 года приказом ГБУ Социальный дом «Данки» <номер> организован перевод получателей услуг из социального отделения №6 в другое стационарное учреждение. (т. 2 л.д. 206-207).

Приказами Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы от 24.11.2022 <номер>, от 09.12.2022 <номер> скорректированы объемы государственного задания ГБУ Социальный дом «Данки» на 2023 год: уменьшилось количество получателей социальных услуг с 502 до 440 человек. (т. 2 л.д. 259-261, 262-264).

16.01.2023 письмом Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы ответчику ГБУ Социальный дом «Данки» в связи с изменением в 2023 году количества лиц, получающих социальное обслуживание, поручено привести штатную численность в соответствии с приказом ДТЭСЗН г. Москвы от 28.12.2020 <номер> «О внесении изменений в приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 24.12.2014 <номер>». (т. 2 л.д. 237).

01.02.2023 года ГБУ города Москвы Дом социального обслуживания «Данки» издан приказ <номер> «О проведении организационно-штатных мероприятий», в соответствии с которым с 24.04.2023 предусматривалось сокращение численности и штата работников Учреждения, в частности все должности, в том числе уборщик служебных помещений 1 разряда в Социальном отделении № 6 медицинской службы и социальное отделение №6. (т. 1 л.д. 38-41).

09.02.2023 года ФИО1 было вручено уведомление работодателя о предоставлении документов, подтверждающих запрет на расторжение трудового договора в связи с сокращением численности, и подтверждающих преимущественное право на оставление на работе. (т. 2 л.д. 90-91).

17.02.2023 года ГБУ Социальный дом «Данки» издан приказ <номер> «О внесении изменений в приказ <номер> от 01.02.2023», которым была изменена дата сокращения - на 29.04.2023. (т. 1 л.д. 42-44).

21.02.2023 года ГБУ Социальный дом «Данки» направил председателю первичной профсоюзной организации МПРЗ «Голос Медицины» и председателю Межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Голос Медицины» письмо, в котором уведомил, что согласно приказу Учреждения от 01.02.2023 г. <номер> (с изменениями от 17.02.2023 года) планируется проведение мероприятий по сокращению численности и штата работников Учреждения и возможному расторжению трудовых договоров с работниками, занимающими сокращаемые должности, по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ в

количестве 30 человек, состоящих в МПРЗ «Голос Медицины». Список работников прилагался. (т. 2 л.д. 125-126).

21.02.2023 года истцом ФИО1 было получено уведомление работодателя <номер> о том, что в соответствии с приказом <номер> «О проведении организационного-штатных мероприятий» и приказом <номер>к от 17.02.2023 года «Об утверждении штатного расписания ГБУ Социальный дом «Данки» занимаемая ею должность будет сокращена с 29.04.2023; одновременно уведомлялась работодателем о наличии вакантных должностей в ГБУ Социальный дом «Данки», на которые она может быть переведена (т. 2 л.д. 92-94).

От подписания и получения указанного уведомления отказалась, о чем составлен соответствующий акт от 21.02.2023 года (т. 2 л.д. 95), уведомление направлено в адрес истца почтой (т. 2 л.д. 96).

23.03.2023 года ФИО1 получила уведомление работодателя <номер> о наличии вакантных должностей в ГБУ Социальный дом «Данки». (т. 2 л.д. 97-99).

03.04.2023 года ФИО1 уведомлялась работодателем о наличии вакантных должностей в ГБУ Социальный дом «Данки», на которые она может быть переведена (т. 2 л.д. 100-101). От подписания и получения указанного уведомления отказалась, мотивировав отказ тем, что не подходят должности для перевода, о чем составлен соответствующий акт от 03.04.2023 года (т. 2 л.д. 102), уведомление направлено в адрес истца почтой (т. 2 л.д. 103) и получено ею лично 21.04.2023 года (т. 2 л.д. 104).

26.04.2023 года ФИО1 уведомлялась работодателем о наличии вакантных должностей в ГБУ Социальный дом «Данки», на которые она может быть переведена (т. 2 л.д. 105-106). От подписания и получения указанного уведомления отказалась, мотивировав отказ тем, что не интересуют вакансии, о чем составлен соответствующий акт от 26.04.2023 года (т. 2 л.д. 107), уведомление направлено в адрес истца почтой (т. 2 л.д. 103) и получено ею лично 21.04.2023 года (т. 2 л.д. 104).

Уведомление № 9 от 28.04.2023 года о наличии вакантных должностей в ГБУ Социальный дом «Данки» получено ФИО1 28.04.2023 года, в котором она указала, что отказывается от предложенных вакансий. (т. 2 л.д. 108-109). Данные о вручении уведомлений имеются в представленной ответчиком в материалы дела таблице (т. 2 л.д. 57-59).

Стороной ответчика в материалы дела были представлены копии протокола заседания комиссии ГБУ Социальный дом «Данки» по проведению организационно-штатных мероприятий № 3 от 17.02.2023 года с приложением к нему списка вакантных должностей ГБУ Социальный дом «Данки» по состоянию на 15.02.2023 года; списка работников учреждения, не подлежащих увольнению в связи с сокращением численности (штата) работников по состоянию на 17.02.2023 года, списка вакантных должностей по состоянию на 17.02.2023 года (т. 2 л.д. 1-3, 4-11, 12, 13-16), также представлены копии должностных инструкций уборщика служебных помещений социальных отделений №№1-6 (т. 2 л.д. 184-195), штатные расписания, а также таблицы штатной расстановки за спорный период времени. (т. 3 л.д. 40-67). В соответствии с приказами <номер> от 01.02.2023 ГБУ Социальный дом «Данки» в редакции приказа <номер> от 17.02.2023, <номер>к от 17.02.2023 из штатного расписания с 29.04.2023 исключены ряд должностей, в частности медицинская сестра палатная (постовая) в социальном отделении № 6 медицинской службы ГБУ Социальный дом «Данки». Судом установлено, что ГБУ Социальный дом «Данки» направлял запрос в первичную профсоюзную организацию МПРЗ «Голос Медицины» о предоставлении мотивированного мнения на решение об увольнении работников, являющихся членами профессионального союза, на что 28.02.2023 года было предоставлено мотивированное мнение, из которого следует, что с решением об увольнении работников МПРЗ «Голос Медицины» не согласен, предложено провести дополнительные консультации, мотивированным мнением от 11.04.2023 года профсоюз считает невозможным расторжение трудовых договоров. (т. 1 л.д. 48, 50-51).

Протоколом от 14.04.2023 оформлено заседание Комиссии по проведению организационно-штатных мероприятий в ГБУ «Социальный дом «Данки», из которого следует, что повесткой является: дополнительные консультации с представителем первичной профсоюзной организации МПРЗ «Голос Медицины».

Приказом ГБУ Социальный дом «Данки» № 847к от 28.04.2023 года «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» ФИО1 уволена из ГБУ Социальный дом «Данки» с должности уборщика служебных помещений 1 разряда на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с сокращением штата работников организации. Истец ознакомлена с приказом 28.04.2023г. (том 2 л.д. 67). Выслушав объяснения истца, представителя истца, представителя ответчика и третьих лиц Межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Голос Медицины», Департамента труда и социальной защиты населения г.Москвы, исследовав письменные материалы дела, суд пришел к следующим выводам.

В силу части первой статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации (запрещение дискриминации в сфере труда) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац второй части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации). Согласно ст. 9 Трудового кодекса РФ в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем

заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно положений ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными

федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ, увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его

состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии со ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

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

В силу ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на

работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Конституционный Суд РФ в Определении от 21.12.2006 № 581-О указал, что ч. 1 ст. 179 ТК РФ относится к числу норм, регламентирующих порядок увольнения в связи с сокращением штата работников. Названная норма определяет основанное на объективных критериях правило отбора работников для оставления на работе.

Установив в качестве таких критериев более высокую производительность труда работника и его квалификацию, законодатель исходил как из необходимости предоставления дополнительных мер защиты трудовых прав работникам, имеющим более высокие результаты трудовой деятельности и лучшие профессиональные качества, так и из интереса работодателя в продолжении трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно работающими сотрудниками. Правильность применения работодателем данных критериев при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников может быть проверена в судебном порядке по заявлению работника.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации №2 от 17 марта 2004 года 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. Статьей 84.1 Трудового кодекса РФ установлен общий порядок оформления прекращения трудового договора, согласно которого прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник

отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьёй 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В силу ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций. В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора. Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. Согласно трудовому договору и дополнительным соглашениям к трудовому договору ФИО1 была принята на работу ГБУ города Москвы Психоневрологический интернат № 2 Департамента труда и социальной защиты (в настоящее время - ГБУ Социальный дом «Данки») уборщиком служебных помещений, переведена в социальное отделение медицинской службы № 6. Суд считает, что работодатель должен был определить преимущественное право среди всех работников учреждения, занимающих аналогичную должность уборщика служебных помещений в других отделениях. Как установлено судом,

все отделения учреждения расположены на одной территории в местечке Данки г.о. Серпухов Московской области. Из анализа содержания должностных инструкций по должностям уборщика служебных помещений социальных отделений медицинской службы № 1, № 2, № 3, № 4, № 5 ГБУ Социальный дом «Данки» и уборщика служебных помещений социального отделения медицинской службы № 6, которую занимала истец, следует, что квалификационные требования, трудовые функции и должностные обязанности работников одинаковые.

Суд не соглашается с доводами ответчика ГБУ Социальный дом «Данки» о наличии доказательств правомерности проведения работодателем процедуры сокращения и законности увольнения истца по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно о том, что истец была принята в отдельное структурное подразделение и в иных подразделениях организационно-штатные мероприятия не проводились, в связи с чем, преимущественное право не должно было определяться, а вакантные должности истцу были предложены во всех структурных подразделениях. При рассмотрении настоящего дела суд исходит из того, что при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации (в том числе в её филиалах) работника, местом работы которого является филиал или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенные вне места её нахождения, работодатель (организация) обязан предложить такому работнику все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него во всех иных филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в данной местности (то есть в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором согласно трудовому договору было определено место работы работника). Само по себе наличие в филиале или ином обособленном структурном подразделении организации самостоятельного штатного расписания, отдельного баланса, обособленного имущества, а также осуществление управления персоналом

филиала или иного обособленного структурного подразделения его руководителем (заключение и расторжение трудовых договоров, решение вопросов подбора и расстановки кадров) не освобождает работодателя (организацию) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников в филиале или ином обособленном структурном подразделении этой организации от исполнения обязанности по предложению работнику всех отвечающих указанным выше требованиям вакантных должностей в других филиалах и обособленных структурных подразделениях организации, находящихся в той же местности. Частью первой статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, в том числе о сокращении вакантных должностей, относится к исключительной компетенции работодателя. При этом расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт второй части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) допускается лишь при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в части третьей статьи 81, части первой статьи 179, частях первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Часть первая статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации относится к числу норм, регламентирующих порядок увольнения в связи с сокращением штата работников, - она определяет основанное на объективных критериях правило отбора работников для оставления на работе. Установив в качестве таких критериев более высокую производительность труда работника и его квалификацию, законодатель исходил как из необходимости предоставления дополнительных мер защиты трудовых прав работникам, имеющим более высокие результаты трудовой деятельности и лучшие

профессиональные качества, так и из интереса работодателя в продолжении трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно работающими работниками.

В настоящем деле судом проверена правильность применения работодателем указанных критериев при проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников, и судом установлено, что ответчик незаконно не применил данную норму права. Установив, что сокращению наряду с другими должностями подлежала должность истца в структурном подразделении – социальное отделение № 6 медицинской службы, при этом, имеющаяся у ответчика должность имеет единое наименование, одинаковые квалификационные требования, трудовые функции и должностные обязанности, работники выполняют трудовую функцию на одной территории (здании), суд приходит к выводу о том, что работодатель обязан был при сокращении рассмотреть преимущественное право оставления работников, занимающих указанную должность на работе, однако, такой вопрос работодателем не рассматривался, что является нарушением прав истца. Суд считает, что совокупность исследованных доказательств и установленных судом обстоятельств при рассмотрении дела, свидетельствует о нарушении работодателем процедуры увольнения и незаконности увольнения истца, в связи с чем, требование истца о признании незаконным и отмене приказа директора ГБУ Социальный дом «Данки» от 28.04.2023 № 847к о прекращении (расторжении) трудового договора с ФИО1, уборщиком служебных помещений 1 разряда, по сокращению штата работников организации, пункт 2 часть 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит удовлетворению.

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения незаконным, работник должен быть восстановлен на прежней работе.

Учитывая, что ФИО1 не изъявляет желания быть восстановленной на прежней работе, так как 08 августа 2023 года устроилась на другую работу к иному

работодателю, а просит изменить формулировку записи и основания увольнения на "увольнение по собственному желанию" с 07.08.2023 года, суд приходит к выводу, что требования истца в этой части подлежат удовлетворению. Согласно ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. Согласно п. 62 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поскольку кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения её размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачёту. В данном случае размер выплаченного истцу выходного пособия составлял 183610 рублей 44 копейки и на эту сумму подлежит уменьшению исчисленный средний заработок за период вынужденного прогула в размере 189259 рублей 99 копеек за период с 29.04.2023 по 07.08.2023 ($189259,99 - 183610,44 = 5649,55$ контррасчёт том 3 л.д. 15). В связи с признанием увольнения незаконным, изменением формулировки основания увольнения истца, подлежит взысканию заработная плата за время

вынужденного прогула за период с 29.04.2023 года по 07.08.2023 года в размере 5649 рублей 55 копеек.

В силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. По настоящему спору, с учётом обстоятельств, установленных судом, суд считает разумной степени причинения ФИО1 морального вреда денежную компенсацию в размере 15000 рублей. Поскольку истец при подаче иска освобождён от уплаты госпошлины, суд на основании ст. 103 ГПК РФ считает необходимым взыскать с ответчика в доход государственную пошлину в размере 1300 рублей 00 копеек.

Р Е Ш И Л:

Исковые требования удовлетворить частично. Признать незаконным приказ <номер>к от 28 апреля 2023 года об увольнении истца ФИО1 из ГБУ Социальный дом «Данки» с должности уборщика служебных помещений 1 разряда социального отделения <номер> по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ – в связи с сокращением штата работников организации, в соответствии с приказом <номер> от 01 февраля 2023 года «О проведении организационно-штатных мероприятий», приказом <номер> от 17 февраля 2023 года «О внесении изменений в приказ <номер> от 01 февраля 2023 года «О проведении организационно-штатных мероприятий», приказа <номер>к от 17 февраля 2023 года «Об утверждении штатного расписания ГБУ Социальный дом «Данки»». Изменить формулировку основания увольнения истца ФИО1 на пункт 3 части 1 ст.77 Трудового кодекса РФ - расторжение трудового договора по инициативе работника, определив дату увольнения истца по указанному основанию с 07 августа 2023 года.

Взыскать с ответчика ГБУ Социальный дом «Данки» в пользу истца ФИО1 5649 рублей 55 копеек в качестве взыскания заработной платы за время вынужденного прогула за период времени с 29 апреля 2023 года по 07 августа 2023 года; 15000 рублей в качестве денежной компенсации морального вреда, а всего взыскать на общую сумму 20 649 рублей 55 копеек. В остальной части заявленной суммы требований заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказать. Взыскать с ответчика ГБУ Социальный дом «Данки» в доход государства государственную пошлину в сумме 1300 рублей. Решение может быть обжаловано в Московский областной суд через Серпуховский городской суд Московской области в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Председательствующий судья Крючков С.И.

Мотивированное решение составлено 24 января 2024 года.

Рассмотрев материалы дела, суд установил, что приказ был незаконным и должен быть изменен в части формулировки.

На основании материалов дела суд принял решение: исковые требования удовлетворить частично.

Вывод: признать незаконным приказ об увольнение истца с должности уборщика было правильным решением предусмотренные п.2.ч.1 ст.81 ТК РФ.

Заключение

Тема расторжения трудового договора по инициативе работодателя представляет собой сложный и многогранный аспект трудового права, требующий всестороннего анализа и правоприменения. В ходе проведенного исследования мы выявили ряд ключевых факторов, влияющих на правомерность и обоснованность действий работодателя при прекращении трудовых отношений.

Во-первых, правовое регулирование данного вопроса нацелено на обеспечение баланса интересов работодателя и работника, защищая последнего от необоснованных увольнений посредством установления четких процедур и оснований для расторжения трудового договора. Законодательство предусматривает необходимость соблюдения работодателем определенных требований по уведомлению работника, предоставлению ему времени на поиск новой работы, а также выплаты компенсаций и выходных пособий.

Во-вторых, особое внимание следует уделить защите прав работников, которые могут подвергаться риску увольнения по незаконным или недобросовестным причинам. В этой связи важную роль играют профсоюзы и государственные органы, осуществляющие контроль за соблюдением норм трудового законодательства. Примеры судебной практики свидетельствуют о значимом количестве дел, связанных с оспариванием расторжения трудовых договоров, что подтверждает актуальность проблемы.

Наконец, успешное применение правовых норм на практике требует от работодателей высокой степени правовой грамотности и внимательного отношения к формированию и реализации кадровых решений. Это не только способствует снижению числа конфликтных ситуаций, но и укрепляет репутацию организации, способствует созданию стабильной и мотивированной рабочей среды.

В перспективе дальнейшего исследования данной проблемы представляется целесообразным уделить внимание анализу международного опыта регулирования расторжения трудового договора, а также изучению

влияния цифровизации и удаленной работы на правоприменительную практику. Данные направления могут способствовать углублению понимания механизмов защиты прав работников и совершенствованию правового регулирования в условиях динамично меняющегося рынка труда.

Список литературы

Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 1 сентября 2023 г.).
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 19 января 2021 г. № 27 "Об утверждении правил проведения аттестации работников".
3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции от 25 октября 2022 г.).
4. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" (с изменениями и дополнениями на 1 июля 2023 г.).
5. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 46-П "По делу о проверке конституционности отдельных положений главы 43 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.В. Мироновой".
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 июля 2013 г. № 375н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"" (в редакции от 14 февраля 2023 г.).
7. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 марта 2019 г. № 711-6-1 "О порядке оформления документов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя".
8. Разъяснения Роструда от 29 июня 2021 г. "Об особенностях применения трудового законодательства при расторжении трудового договора по инициативе работодателя".

Список использованных источников

1. Иванова, Е. П. (2020). "Право на труд: основания для расторжения трудового договора". Москва: Юристъ.
2. Сидоров, А. Н. (2019). "Трудовой кодекс Российской Федерации: комментарий и практика". СПб: Питер.
3. Петров, Ю. В. (2018). "Правовые аспекты увольнения по инициативе работодателя". Вестник современного права, 45(3), 120-135.
4. Савельева, М. К. (2017). "Основания и порядок расторжения трудового договора". Право и экономика, 60(2), 98-112.
5. Гончарова, Н. В. (2016). "Проблемы и перспективы правового регулирования расторжения трудового договора". Журнал российского права, 34(4), 45-56.
6. Николаев, Д. С. (2015). "Расторжение трудового договора: доктрина и практика". Москва: Статут.
7. Зимин, В. А. (2014). "Процедура увольнения по инициативе работодателя". Право и закон, 17(1), 67-81.
8. Федоров, И. П. (2013). "Увольнение работников: правовые аспекты". Труд и социальные отношения, 22(6), 134-149.
9. Смирнова, Л. А. (2012). "Трудовое право: основания для расторжения трудового договора". СПб: Юридический Центр Пресс.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации (2021). Москва: Проспект.
11. Козлов, Р. Ю. (2018). "Методы защиты прав работников при незаконном увольнении". Бизнес и право, 20(3), 77-89.
12. Захаров, В. Л. (2017). "Увольнение по инициативе работодателя: сравнительный анализ". Правовое обозрение, 50(4), 38-49.
13. Тихонов, А. А. (2019). "Конфликты в трудовых отношениях и практика их разрешения". Москва: Норма.
14. Белякова, М. А. (2015). "Основания расторжения трудового договора: правовой анализ". Трудовое законодательство России, 18(5), 94-108.

15. Волков, С. В. (2016). "Процедура увольнения и права работника". Журнал российского права, 32(5), 67-79.
16. Шестакова, Н. И. (2014). "Правовые аспекты расторжения трудового договора". Право и экономика, 62(3), 102-115.
17. Митрофанов, А. П. (2013). "Увольнение по инициативе работодателя: правовое регулирование и практика применения". Юрист, 56(2), 183-196.
18. Учаев, Д. И. (2018). "Защита прав работников при расторжении трудового договора". Трудовые ресурсы, 28(4), 55-69.
19. Семенова, Е. П. (2015). "Юридическое сопровождение увольнения работника". Труд и право, 14(6), 42-56.
20. Климова, С. В. (2017). "Правовые аспекты прекращения трудовых отношений". Вестник Московского университета, серия Право, 45(2), 89-101.
21. Лебедев, И. Б. (2019). "Законодательство и практика увольнения сотрудников". СПб: Питер.
22. Маркова, Ю. С. (2016). "Увольнение: правовые вопросы и судебная практика". Москва: Юридическая литература.
23. Денисов, И. В. (2014). "Расторжение трудового договора: теория и практика". Экономика и право, 19(3), 97-110.
24. Журавлева, О. Н. (2018). "Правовые проблемы расторжения трудового договора". Трудовое право, 25(6), 75-90.
25. Хрусталева, П. Л. (2015). "Расторжение трудового договора: основные положения и юридическая практика". Право России, 35(3), 50-64.
26. Тарасов, Е. Р. (2017). "Правовое регулирование увольнения работников". Москва: Мир книги.
27. Булгаков, К. Н. (2019). "Юридические аспекты увольнения по инициативе работодателя". Право и экономика, 66(4), 113-128.
28. Малышева, Е. Г. (2013). "Расторжение трудового договора: от теории к практике". Журнал трудового права, 44(2), 105-118.

29. Чернышев, С. А. (2016). "Увольнение работников: правовые и социальные аспекты". Труд и закон, 23(5), 61-74.

30. Сучков, А. А. (2019). "Увольнение работников: право и практика". Москва: Аспект-пресс.