|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты судебного акта** | **Краткое содержание** | **В чью пользу решение** |
| **Совместительство** |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.06.2020 N 88-6876/2020 | **Заключение договора с основным работником на 1 день позднее, чем датировано уведомление работника-совместителя, не свидетельствует о незаконности увольнения**«В соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.Таким образом, исходя из вышеуказанных норм, для прекращения трудового договора, заключенного с работником, работающим по совместительству, достаточно соблюдения двух условий: представление надлежащих доказательств приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, уведомление (предупреждение) работодателем в письменной форме работника-совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.То обстоятельство, что трудовой договор с ФИО6 был заключен ранее, чем предупреждение истца об увольнении, не свидетельствует о наличии оснований для признания его незаконным, поскольку, как ранее было указано, для прекращения трудового договора по рассматриваемому основанию достаточно подтверждение факта заключения трудового договора с работником, для которого работа будет являться основной, что было подтверждено надлежащими доказательствами в ходе рассмотрения дела, то, что заключение договора имело место на 1 день позднее, чем датировано уведомление истца, не свидетельствует о незаконности произведенного увольнения». | В пользу работодателя |
| Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2021 N 88-247/2021 по делу N 2-2127/2020 | **Процедура увольнения соблюдена, факт приема на должность совместителя работника, для которого работа в данной должности будет являться основной, подтвержден материалами дела, увольнение законно**«06.02.2020 г. работодателем истцу вручено уведомление о предстоящем (по истечении двухнедельного срока с момента получения уведомления) прекращении трудового договора от 29.07.2016 N 39/16, заключенного истцом на условиях совместительства, в соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приемом на работу М.А., для которой данная работа будет являться основной.Приказом (распоряжением) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) N 12-у от 06.02.2020 истец уволен из организации ответчика с должности юриста юридического отдела в соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приемом работника, для которого эта работа будет являться основной. Действие трудового договора от 29.07.2016 N 39/16 прекращено 20.02.2020. С приказом об увольнении истец ознакомлен 06.02.2020, что подтверждено его подписью в приказе.Суд первой инстанции, с учетом установленных по делу обстоятельств и правоотношений сторон, а также подлежащих применению норм права, правомерно отказал в удовлетворении исковых требований, поскольку исходил из того, что факт приема на должность, которую по совместительству занимал истец, работника, для которого работа в данной должности будет являться основной, подтвержден материалами дела, в связи с чем ответчик вправе был прекратить трудовые отношения с истцом на основании статьи 288 ТК РФ, требование о письменном предупреждении работника-совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора было соблюдено, в связи с чем оснований для признания приказа об увольнении истца незаконным, изменения даты увольнения не имеется.Вопреки доводам жалобы, в данном случае какого-либо нарушения прав истца ответчиком не допущено, поскольку истцу своевременно было вручено уведомление о предстоящем увольнении; учитывая то, что истец работал по совместительству, а М.А. принималась на основную работу, работодатель вправе был применить положения статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве основания прекращения трудовых отношений с истцом». | В пользу работодателя |
| Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 23.07.2020 N 88-13216/2020 по делу N 2-3339/2019 | **Суд признал увольнение незаконным, так как работник был уволен через 2 недели после отправки уведомления работнику на почтовый адрес, а уволить можно было спустя 2 недели с даты окончания срока хранения доставленного почтового отправления**«Так, приказами работодателя от ДД.ММ.ГГГГ ФИО9 принята на работу должность заместителя директора по развитию с ДД.ММ.ГГГГ, а ФИО1 ДД.ММ.ГГГГ уволен с данной должности, действие трудового договора с ним прекращено на основании статьи 288 ТК РФ в связи с принятием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.Суд апелляционной инстанции посчитал, что работодатель выполнил обязанность по предупреждению об увольнении в порядке статьи 288 ТК РФ, направив соответствующее уведомление на московский адрес истца.Однако данный вывод судебная коллегия находит несостоятельным по следующим основаниям.…Учитывая вышеприведенные нормы права, сообщение считается доставленным, если адресат уклонился от получения корреспонденции в отделении связи, в связи с чем она была возвращена по истечении срока хранения. В таких случаях срок начинает течь с даты, указанной на почтовом штемпеле возвращенного почтового отправления с отметкой о невозможности вручения в связи с истечением срока хранения, отказом от получения почтового отправления.Таким образом, в данном случае предусмотренный статьей 288 ТК РФ двухнедельный срок от уведомления истца до его увольнения следует отсчитывать с даты окончания срока хранения доставленного почтового отправления с уведомлением о предстоящем увольнении, то есть с ДД.ММ.ГГГГ, а не с 11.07.2019 года.Следовательно, в данном случае порядок увольнения ФИО1 был нарушен ответчиком, поскольку истец был уволен ДД.ММ.ГГГГ - через две недели после отправки, а не после получения уведомления о предстоящем увольнении». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.09.2019 по делу N 2-706/2019 | **Если совместитель находится на больничном, его нельзя уволить его в связи с приемом основного работника**Совместителя предупредили о том, что трудовой договор будет расторгнут, поскольку его место займет работник, для которого эта работа будет основной. Через две недели его уволили, хотя он предупредил, что находится на больничном, путем направления письма по электронной почте (*суд принял в качестве доказательства протокол осмотра письменных доказательств – переписки по электронной почте, заверенной нотариусом*). Действия организации работник оспорил.Суд работника восстановил. Он указал, что замена совместителя основным работником происходит по инициативе работодателя. В этом случае увольнять в период временной нетрудоспособности запрещено. | В пользу работника  |
| Апелляционное определение Московского областного суда от 19.02.2018 N 33-3089/2018Апелляционные определения Московского городского суда от 06.09.2018 по делу N 33-38815/2018; от 06.02.2018 по делу N 33-4581/2018; от 18.04.2019 N 4г-3534/2019; от 24.09.2020 N 33-31404/2020;Санкт-Петербургского городского суда от 02.07.2019 N 33-14275/2019 | **Требование работника о восстановлении на работе в должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда.****Заявитель работала в должности провизора аптечного пункта. Указанное место работы являлось для нее работой по совместительству на 0,5 ставки. На ее иждивении находится дочь. Работодатель вручил ей извещение о расторжении трудового договора на основании ст. 288 Трудового кодекса РФ, в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Заявитель считает увольнение по указанному основанию незаконным.**Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции пришел к выводу о законности увольнения истца и соблюдении работодателем порядка расторжения трудового договора, предусмотренного статьей 288 Трудового кодекса РФ.Однако, с таким выводом суда первой инстанции судебная коллегия согласиться не может, исходя из следующего.Статьей 261 Трудового кодекса РФ предусмотрены гарантии лиц с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, в частности в части четвертой настоящей статьи содержится запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет.Суд первой инстанции не принял во внимание, что М.И. на момент увольнения являлась матерью малолетнего ребенка, не достигшего трех лет. Соответственно, на нее распространялись гарантии для лиц с семейными обязанностями, предусмотренные при расторжении трудового договора.Довод представителя ответчика о том, что увольнение по основанию, предусмотренному ст. 288 Трудового кодекса РФ, не является увольнением по инициативе работодателя, судебная коллегия находит несостоятельным.При таких обстоятельствах расторжение трудового договора с М.И. и ее увольнение по указанному выше основанию произведено ответчиком с нарушением требований ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ, что влечет за собой признание увольнения истца незаконным и ее восстановление на работе на условиях совместительства.Учитывая изложенное в настоящем определении, судебная коллегия, отменяя решение суда первой инстанции, постановляет новое решение об удовлетворении требований истца о восстановлении на работе.**В то же время существует противоположная судебная практика, признающая правомерность такого увольнения:** Доводы апелляционной жалобы истца о том, что ответчик нарушил процедуру увольнения по ч. 4 ст. 261 ТК РФ, расторгнув трудовой договор с женщиной имеющей ребенка до трех лет, является несостоятельным, поскольку увольнение истца произведено на основании ст. 288 ТК РФ в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, т.е. по основанию, которое является дополнительным для прекращения трудового договора с лицом, работающим по совместительству, и не относится к случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и обстоятельства изложенные истцом в жалобе не являлись препятствием к расторжению трудового договора с истцом. | В пользу работникаВ пользу работодателя |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 30.11.2018 по делу N 33-10792/2018 | **Требование работника о признании незаконными действий по невыплате заработной платы при увольнении, отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда.**Согласно требованиям ст. 288 Трудового кодекса РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.Из содержания данной правовой нормы следует, что для прекращения трудового договора, заключенного с работником, работающим по совместительству, достаточно соблюдения двух условий: представление надлежащих доказательств приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, уведомление (предупреждение) работодателем в письменной форме указанного лица не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. | В пользу работодателя |