|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание** | **Результат** |
| **Лишение специального права** | | |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.05.2020 N 88-6392/2020 | **Работника можно уволить по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, если он** **утратил специальное право из-за своих виновных действий или бездействия**  «Установив, что по судебному постановлению Б. признан виновным в совершении административного правонарушения и ему назначено наказание с лишением права управления транспортными средствами, апелляционная инстанция пришла к выводу о невозможности сохранения с ним трудовых отношений по должности машинист тепловоза.  Проверив порядок увольнения истца, суд апелляционной инстанции не нашел оснований для удовлетворения исковых требований». | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23.01.2020 по делу N 88-1793/2020 | **Истец указал, что осуществлял трудовую деятельность в организации ответчика. Приказом ответчик отстранил истца от работы, а затем уволил его по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, что истец полагал незаконным.** «ДД.ММ.ГГГГ отделом лицензионно-разрешительной работы по ЦАО ГУ Росгвардии по <адрес> вынесено заключение об аннулировании разрешения на хранение и ношение при исполнении служебных обязанностей служебного оружия на имя ФИО1 Приказом работодателя N пк от ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 уволен на основании п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ - по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а именно в связи с отсутствием документов, подтверждающих прохождение периодической проверки (то есть лишение работника специального права на ношение оружия) и временным отстранением от работы более двух месяцев. В качестве основания издания приказа указана служебная проверка от ДД.ММ.ГГГГ, в ходе которой установлено, что у ФИО1 ОЛРР по ЦАО <адрес> аннулированы разрешения на хранение и ношение служебного оружия при исполнении служебных обязанностей, а также личная карточка охранника, что повлекло невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору, при этом ФИО1 дополнительно было выписано ОЛРР по ЦАО <адрес> приглашение на ДД.ММ.ГГГГ для прохождения периодической проверки на пригодность к действиям в условиях применения огнестрельного оружия и специальных средств, однако от получения вышеуказанного приглашения ФИО1 уклонился, о чем составлен соответствующий акт. ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 было направлено уведомление по почте о предоставлении подтверждающих документов по прохождению периодической проверки, которые на момент окончания служебной проверки не были представлены.  ….  В рассматриваемом случае, по результатам оценки доказательств, представленных в материалы дела, судом установлено, что истец ФИО1 ДД.ММ.ГГГГ не прошел плановую периодичную проверку на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и специальных средств, ДД.ММ.ГГГГ не прошел повторную проверку, вследствие чего ОЛРР по ЦАО ГУ Росгвардии по <адрес> были аннулированы разрешения ФИО1 на хранение и ношение служебного оружия при исполнении служебных обязанностей, что повлекло невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору в должности охранника в Отдел охраны ценностей при транспортировке. При таких обстоятельствах, ввиду отсутствия документа, подтверждающего факт пригодности истца к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и (или) специальных средств, ФИО1 приказом работодателя N ПК от ДД.ММ.ГГГГ был временно отстранен от работы.  Вместе с тем, приходя к выводу о том, что работодателем соблюдена процедура увольнения ФИО1, поскольку по истечении двух месяцев приостановления он был вправе прекратить с ФИО1 трудовой договор на основании п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, суд не установил соблюдение работодателем требований части второй статьи 83 ТК РФ, предписывающей обязанность работодателя предлагать работнику все имеющие у него в данной местности вакансии, которые тот может выполнять.  Судом не было установлено наличие в ООО ЧОО "Пролайн" в период с ДД.ММ.ГГГГ до ДД.ММ.ГГГГ вакантных должностей или работы, соответствующих квалификации истца, и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которую он мог бы выполнять, факт предложения соответствующих вакансий ФИО1, не было истребовано штатное расписание организации с указанием списочного состава работников и свободных должностей, не исследованы должностные инструкции по имеющимся вакансиям на предмет их соответствия квалификации и образованию истца.  Таким образом, судом не было проверено выполнение работодателем требований части второй статьи 83 ТК РФ, при таких обстоятельствах вывод судов о соблюдении ответчиком ООО ЧОО "Пролайн" процедуры увольнения ФИО1 является необоснованным.  Также судом не выяснено наличие в штате ООО ЧОО "Пролайн" должностей водителей, не исследованы трудовой договор ФИО1 и не истребована у ответчика должностная инструкция по занимаемой им должности на предмет установления обстоятельств - входила ли работа водителя в должностные обязанности истца, не проверены доводы истца о выполнении им такой работы в рамках заключенного с ответчиком трудового договора на предмет совмещения истцом профессий согласно части 1 статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.  Из материалов дела следует, что истец ФИО1, занимая в ООО ЧОО "Пролайн" должность охранника в Отделе охраны ценностей при транспортировке, фактически исполнял свои должностные обязанности в качестве охранника ООО "Банк Кремлевский" на основании договора оказания охранных услуг от ДД.ММ.ГГГГ N, заключенного между ООО ЧОО "Пролайн" и ООО "Банк Кремлевский".  В материалы дела представлена Инструкция по охране имущества заказчика, утвержденная генеральным директором ООО ЧОО "Пролайн" и согласованная и.о. председателя правления ООО "Банк Кремлевский", в п. 3.1 которой указано, что частный охранник обязан перед началом работы на служебном автомобиле выехать к месту несения службы.  Названные выше обстоятельства в нарушение ст. ст. 56, 67 и 198 ГПК РФ не получили оценки суда в их совокупности». | В пользу работника  Дело направлено на новое апелляционное рассмотрение |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 01.03.2018 по делу N 33-987/2018 | **Трудовой договор с работником прекращен по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.**  Основанием для принятия решения об увольнении явилось вступившее в законную силу постановление по делу об административном правонарушении от <Дата обезличена> мирового судьи Седьюского судебного участка города Ухты Республики Коми, которым Ш. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 12.8 КоАП РФ и ему назначено наказание в виде лишения права управления транспортными средствами на срок один год шесть месяцев.  Фактически водительское удостоверение у истца изъято <Дата обезличена>, и с указанной даты в силу п. 2 ст. 32.7 КоАП РФ продолжилось течение срока лишения специального права истца.  Судом установлено, что о лишении Ш. права на управление транспортным средством ответчику стало известно в июле 2017 года в связи с привлечением последнего к административной ответственности по части 2 статьи 12.7 КоАП РФ.  Разрешая спор, суд правильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, и должным образом применил нормы трудового законодательства, устанавливающие основания и порядок расторжения трудового договора.  Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд обоснованно исходил из того, что увольнение истца по пункту 9 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ соответствует требованиям закона.  Поскольку истец был принят на работу "Должность" Цеха технологического транспорта и специальной техники "Ухта" (база НПС "Ухта - 1"), то наличие у него права на управление транспортными средствами являлось одним из обязательных условий для выполнения обязанностей по трудовому договору. Соответственно, лишение истца такого специального права исключило возможность сохранения с ним трудового договора по должности "Должность".  Вместе с тем то обстоятельство, что истец уволен в период нахождения в отпуске, правового значения не имеет, поскольку трудовым законодательством запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности либо нахождения в отпуске установлен статьей 81 Трудового кодекса РФ для случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и не распространяется на случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ). | В пользу работодателя. |
| **Истечение срока трудового договора** | | |
| Определение Седьмого КСОЮ от 09 июня 2020 г. по делу N 8Г-3726/2020 | **Можно ли включить в бессрочный трудовой договор условие о сроке?**  В суде рассматривался спор о законности увольнения работницы в связи с истечением срока трудового договора. Изначально работница принималась на работу по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Однако в дальнейшем в организации было проведено сокращение, под которое попала и должность работницы. Ей был предложен перевод на место декретницы на условиях трудового договора, заключенного на время отсутствия основного работника. Работница согласилась и в ее трудовой договор дополнительным соглашением были внесены соответствующие изменения.  Однако когда истица была уволена по выходу основной работницы на работу, свое увольнение она посчитала незаконным, ссылаясь на то, что изначально с ней был заключен бессрочный трудовой договор.  В данном случае суд никаких нарушений в действиях работодателя не выявил. Работница, заключая дополнительное соглашение к трудовому договору, сама дала свое согласие на изменение его условий и в дальнейшем была уволена в оговоренный срок и с соблюдением предусмотренного законом порядка. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.03.2019 по делу N 33-11577/2019;  Постановление Президиума Сахалинского областного суда от 20.07.2018 N 44Г-14/2018 | **Работник уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, при этом истечение срока трудового договора выпало на период временной нетрудоспособности работника.**  Довод истца о незаконности увольнения в период временной нетрудоспособности нельзя признать состоятельным.  Трудовое законодательство содержит запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период его нетрудоспособности, в случаях, предусмотренных статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Вместе с тем, увольнение по истечению срока трудового договора является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора и не относится к расторжению договора по инициативе работодателя. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 06.08.2019 по делу N 33-24005/2019 | **Работник уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.**  Доводы апелляционной жалобы со ссылкой на лингвистическую экспертизу о том, что время действия срочного трудового договора не истекло, поскольку он заключен до завершения строительства указанного в нем объекта - завода Ямал СПГ, суд апелляционной инстанции находит несостоятельными.  Из смысла условия трудовых договоров: "договор заключен на время строительства завода...", и исходя из того, что участие работодателя в строительстве этого завода ограничено гражданско-правовыми договорами, в том числе сроком действия договора субподряда, судебная коллегия приходит к выводу, что период строительства завода для ООО "Маммут Рус" и его сотрудников применительно к п. 2.3 трудовых договоров также ограничен сроком действия договора субподряда от 07.07.2014. | В пользу работодателя. |
| **Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности** | | |
| Определения Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.06.2020 N 88-2634/2020; Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 25.02.2021 N 88-1978/2021 по делу N 2-712/2020 | **Увольнение истец полагает незаконным, поскольку соответствующего медицинского заключения, в соответствии с которым он был бы признан неспособным к трудовой деятельности, не имеется. Суд признал увольнение незаконным**  «Разрешая спор и отказывая истцу в удовлетворении заявленных им требований, суд первой инстанции пришел к выводу, что увольнение истца по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ является законным, поскольку на момент увольнения Ф.И.О. работодатель располагал медицинским заключением о непригодности работника к выполнению отдельных видов работ.  Вместе с тем судебная коллегия Второго кассационного суда общей юрисдикции не может согласиться с выводами нижестоящих судебных инстанций ввиду следующего.  **Прекращение трудового договора по названному основанию возможно при полной непригодности работника к трудовой деятельности, что должно быть подтверждено не любым медицинским заключением, а медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**  Частью 2 ст. 63 ТК РФ определено, что экспертиза профессиональной пригодности проводится врачебной комиссией медицинской организации с привлечением врачей-специалистов по результатам предварительных медицинских осмотров и периодических медицинских осмотров. По результатам экспертизы профессиональной пригодности врачебная комиссия выносит медицинское заключение о пригодности или непригодности работника к выполнению отдельных видов работ.  Такой порядок утвержден Приказом Минздрава России от ДД.ММ.ГГГГ Nн "Об утверждении Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ".  Между тем в порядке, определенном федеральным законодательством, экспертиза профессиональной пригодности в отношении Ф.И.О. не проводилась; сведения о том, что осмотр проводился комиссионно отсутствуют; какие специалисты проводили осмотр и на основании чего был сделан вывод в заключении не указано.  Как усматривается из материалов дела, ответчик не предлагал истцу другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, такие данные нижестоящими судебными инстанциями не проверены». | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.09.2019 по делу N 33-43051/2019; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25.06.2020 по делу N 88-13381/2020 | **В признании увольнения незаконным откажут, если суд установит, что медицинским заключением, выданным в установленном порядке, подтверждена полная неспособность работника к труду в организации работодателя**  «Из указанных нормативных правовых актов следует, что при наличии медицинских противопоказаний, поименованных в пункте 48 Порядка и в Перечне соответствующих работ, работники не могут быть допущены к выполнению таких работ, в данном случае к выполнению всех работ в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.) (п. 18).  С учетом того, что О. работал в образовательной организации и у него имелись медицинские противопоказания, препятствующие выполнению работ в данных организациях, медицинским заключением ООО "Поликлиника "ПрофиМед" он правомерно признан полностью неспособным к трудовой деятельности в организации ответчика, в связи с чем у работодателя имелись основания к прекращению трудового договора на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ». | В пользу работодателя |
| **Дисквалификация** | | |
| Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 18.07.2017 по делу N 33-21431/2017 | **Отмена постановления об административном наказании в виде дисквалификации означает отсутствие оснований для увольнения работника по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ**  «В обоснование требований указано, что в соответствии с контрактом (трудовым договором) от <...> он (истец) принят на должность генерального директора Общества. По результатам проведенной <...> прокуратурой <...> проверки соблюдения Обществом трудового законодательства в отношении него составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ. Постановлением мирового судьи судебного участка N<...> от <...> он (истец) признан виновным в совершении названного правонарушения и подвергнут административному наказанию в виде дисквалификации сроком на один год. Решением Лазаревского районного суда <...> от <...> постановление мирового судьи от <...> оставлено без изменения. <...> Обществом ему предложено перевестись на другое постоянное место работы в Обществе - на должность начальника котельной в связи с отсутствием других должностей на предприятии, соответствующих состоянию здоровья истца, образованию, квалификации и опыту его работы. <...> Общество уведомило его об увольнении с должности генерального директора. В связи с несогласием перейти на предложенную должность начальника котельной и отсутствием на предприятии вакантной должности, соответствующей его квалификации и состоянию здоровья, <...> с ним прекращен трудовой договор на основании п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, то есть в связи с дисквалификацией, назначенной судом в качестве административного наказания. Вместе с этим решение суда о назначении данного наказания в последующем отменено вышестоящей судебной инстанцией, после чего производство по административному делу прекращено. После этого истец письменно обратился к ответчику по вопросу восстановления на работе, на что получил письменный отказ, в связи с чем обратился в суд с заявленными требованиями.  …  При рассмотрении дела судом первой инстанции верно указано, что отмена постановления о применении административного наказания в виде дисквалификации означает отсутствие оснований для увольнения работника на основании п. 8 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации». | В пользу работника |
| Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 05.12.2019 N 88-14/2019 | **Спортивные санкции в виде лишения права занимать должности в структуре Клубов КХЛ не могут быть отнесены к предусмотренному законом основанию увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в виде дисквалификации, под которой понимается только дисквалификация, налагаемая судом как мера административного или уголовного наказания.**  «Отменяя решение суда и принимая новое решение об удовлетворении исковых требований С., суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что решение общества с ограниченной ответственностью о дисквалификации не может являться основанием для расторжения трудового договора по пункту 8 части 1 статьи 83 ТК РФ, поскольку по смыслу указанной нормы закона дисквалификация является административным наказанием и налагается только судом, при этом должна быть установлена вина лица, подлежащая доказыванию в установленном законом порядке». | В пользу работника |
| **Смена собственника/реорганизация** | | |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 02.12.2019 по делу N 33-52060/2019 | **Суд пришел к выводу о незаконности увольнения работника по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, исходя из того, что работодатель не ликвидирован, не реорганизован, смена собственника имущества данного учреждения не произошла, поскольку ООО были переданы только объекты недвижимого и движимого имущества двух магазинов, а не всего имущественного комплекса организации, в связи с чем оснований для увольнения не имелось**  «Приказом ООО "Тринити" от 17.05.2018 N РТ-13 В. уволен 17.05.2018 с занимаемой должности на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения).  В силу п. 6 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75).  Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.  В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи ТК РФ.  Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.  При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.  Разрешая спор, суд первой инстанции правомерно пришел к выводу о незаконности увольнения В. по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и изменении формулировки основания увольнения на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (увольнение по собственному желанию), исходя из того, что ООО "Тринити" не ликвидировано, не реорганизовано, смена собственника имущества данного учреждения не произошла, поскольку АО "МФК ДжамильКо" переданы только объекты недвижимого и движимого имущества двух магазинов, а не всего имущественного комплекса организации, в связи с чем оснований для увольнения истца не имелось». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.06.2018 по делу N 33-10578/2018 | **Прекращение трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до момента завершения реорганизации работодателя неправомерно**  «Таким образом, из положений ст. ст. 75, 77 ТК РФ в их совокупном толковании с нормой ч. 4 ст. 57 ГК РФ следует, что само по себе нахождение юридического лица-работодателя в процессе реорганизации не является основанием для истребования у работника заявления о согласии (несогласии) с продолжением работы в реорганизованной организации и для расторжения трудового договора с ним по основанию, предусмотренному п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, до момента завершения реорганизации. Основанием для прекращения трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является несогласие работника продолжать работу в связи с реорганизацией работодателя, т.е. отказ от продолжения работы именно в реорганизованной организации-работодателе. Соответственно, прекращение трудового договора по указанному основанию до момента завершения реорганизации работодателя объективно невозможно. Доводы апелляционной жалобы об обратном основаны на субъективном ошибочном толковании вышеприведенных норм и не могут быть приняты во внимание.  Поскольку по состоянию на 03.10.2017, т.е. на момент написания истцом указанного заявления и ее увольнения, реорганизация Учреждения завершена не была, что ответчиком не оспаривалось (как пояснила представитель ответчика в заседании судебной коллегии, реорганизация Учреждения завершена 01.06.2018, в ЕГРЮЛ внесена соответствующая запись), вывод суда об отсутствии у ответчика оснований для увольнения истца по п. 6 ч. 1 ст. ТК РФ является правильным.  С учетом установленных по делу конкретных обстоятельств судебная коллегия полагает возможным согласиться также и выводом суда о доказанности истцом факта вынужденности написания ею заявления об отказе от продолжения работы в связи с реорганизацией и последующего увольнения.  Как поясняла истец, зная, что ответчиком вынесен приказ от 02.10.2017 N 86 об увольнении за неисполнение трудовых обязанностей, она опасалась быть уволенной по данному дискредитирующему основанию, поскольку это еще больше осложнило бы возможность ее последующего трудоустройства с учетом предпенсионного возраста (54 года). Ответчик, в свою очередь, настаивал, что основанием для расторжения трудового договора с истцом явился добровольный отказ последней от продолжения работы, факт понуждения к увольнению отрицал.  Подробно проанализировав представленные сторонами доказательства, и оценив их по правилам ст. 67 ГПК РФ, суд первой инстанции нашел обоснованными доводы истца об отсутствии ее добровольного волеизъявления, направленного на отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией и последующее увольнение, выводы суда в указанной части подробно мотивированы, не соглашаться с ними оснований не усматривается.  В связи с изложенными обстоятельствами суд пришел к правильному выводу о незаконности увольнения истца приказом от 03.10.2017 N 115-ок по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и в соответствии с ч. 1 ст. 394 ТК РФ восстановил ее на работе в прежней должности». | В пользу работника |
| **Отказ работника от перевода на другую работу,**  **необходимого ему в соответствии с медицинским заключением** | | |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.08.2020 № 33-610/2020 | **Работодатель не вправе уволить сотрудника, который подходит на должность по медпоказаниям**  Компания отстранила от работы, а затем уволила сотрудника, у которого выявили противопоказания к работе на высоте. Но он трудился в должности машиниста электропоезда. Поэтому сотрудник решил, что увольнение незаконно, и обратился в суд.  Суд поддержал сотрудника. Его обязанности действительно не связаны с высотными работами. Более того, такие противопоказания врачи выявляют у мужчины не первый год, и раньше это не мешало работать. Отстранять и увольнять сотрудника незаконно. Компанию обязали восстановить мужчину в должности, а также выплатить средний заработок.  «Также из материалов дела следует, что 23.05.2019 Д. уволен из ОАО "РЖД" на основании пункта 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.  Отказывая истцу в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что с учетом выявленных у истца противопоказаний в ходе периодического медицинского осмотра, поскольку работа машиниста электровоза связана с воздействием вредных производственных факторов, ответчик обоснованно отстранил истца от работы до предоставления медицинского заключения о пригодности к работе и не произвел оплату за период его отстранения от работы.  С данным выводом суда первой инстанции судебная коллегия согласиться не может, исходя из следующего.  Как следует из заключения по результатам периодического медицинского осмотра от 08.05.2018, у истца вновь выявлены медицинские противопоказания для работы на высоте, верхолазных работ по приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 N 302н, Приложение 2 пункт 1. Вместе с тем, из данного заключения следует, что Д. годен к работе в установленном порядке в должности машиниста электровоза (грузовое движение).  Аналогичный вывод о годности истца к работе машинистом электровоза содержится в паспорте здоровья истца от 08.05.2018 и заключении врачебно-экспертной комиссии от той же даты.  Выписной эпикриз НУЗ "Дорожная клиническая поликлиника ОАО "РЖД" от 09.02.2015 в отношении Д. не содержит медицинских противопоказаний для работы в должности машинист электровоза.  Между тем, доказательств того, что в связи с отстранением истца от работы приказом от 17.12.2014 ему предлагались вакантные должности вплоть до вручения истцу уведомления от 15.05.2018 с перечнем вакансий (л.д. 109-119), в материалы дела не представлено, их отсутствие подтверждено представителем ответчика в ходе рассмотрения дела (л.д. 345)». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2019 по делу N 33-3470/2019 | **В признании увольнения незаконным откажут, если суд установит, что в результате медосмотра у работника выявлены противопоказания к продолжению работы в прежней должности, от перевода на другую должность, не противопоказанную по состоянию здоровья, он отказался**  «Разрешая спор на основании установленных по делу обстоятельств с учетом собранных по делу письменных доказательств, объяснений сторон, показаний свидетелей М\*, Ф\*, К\*, руководствуясь положениями ст. ст. 73, 76, 77, 212, 213 Трудового кодекса РФ, Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отказе в удовлетворении исковых требований, поскольку у работодателя имелись основания для прекращения с истцом трудовых отношений по п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, учитывая выявленные у него в установленном законом порядке медицинские противопоказания к выполнению работы, обусловленной трудовым договором, при этом работодателем соблюдены положения ст. 73 Трудового кодекса РФ, поскольку истцу предложена имеющаяся у ответчика работа, не противопоказанная ему по состоянию здоровья, которую он мог выполнять с учетом имеющейся квалификации, образования и опыта работы, от перевода на которую Е. отказался, о чем составлен акт, обстоятельства, изложенные в котором, подтверждены допрошенными в судебном заседании свидетелями». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 16.04.2019 N 33-79/2019 | **В признании увольнения незаконным откажут, если суд установит, что в результате медосмотра у работника выявлены противопоказания к продолжению работы в прежней должности, у работодателя отсутствовала другая работа**  «Разрешая спор по существу и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что медицинское заключение о наличии у истца противопоказаний для работы, выдано компетентным медучреждением на основании тщательного изучения представленных медицинских документов и данных проведенных обследований, сомневаться в правильности заключения оснований не имеется. Поскольку у работодателя отсутствовала соответствующая работа, необходимая работнику в соответствии с медицинским заключением, ответчик обоснованно прекратил с истцом трудовой договор по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 21.06.2019 N 33-41/2019, 33-15399/2018 | **Увольнение признают незаконным, если медосмотр проведен с нарушениями, которые не позволили установить наличие противопоказаний для работы в прежней должности**  «Вместе с тем, устанавливая наличие у Б.Н. противопоказаний к работе в занимаемой должности, медико-санитарная часть нарушила порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года N 302н.  Так, согласно пункту 48 Приложения 3 приказа N 302н работники (лица, поступающие на работу) не допускаются к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, при наличии <.......>.  При этом ссылка <1> к указанному пункту содержит указание, что после проведенного лечения вопрос решается индивидуально комиссией врачей-специалистов, профпатологом, <.......>.  На момент проведения медицинского осмотра Б.Н. и принятия врачебной комиссией АО "ФНПЦ "Титан-Баррикады" 26 марта 2018 года решения о наличии у нее противопоказаний к работе, истец прошла лечение по поводу <.......> заболевания, однако врач-<.......> для решения вопроса относительно наличия у истца медицинских противопоказаний к работе медико-санитарной частью не привлекался. Как следует из медицинского заключения от 26 марта 2018 года вопрос о наличии у Б.Н. противопоказаний к работе поставлен врачем-терапевтом.  Учитывая изложенное, требования истца о признании незаконным протокола медицинской комиссии N 31 от 26 марта 2018 года в части наличия у Б.Н. медицинских противопоказаний к работе по пунктам пп. 3.4.1, 3.4.2, 3.9, 3.10 Приказа Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 года N 302-Н обоснованны.  Кроме того, лечение Б.Н. было окончено 6 марта 2018 года, следовательно, медицинской комиссией при принятии решения о возможности Б.Н. трудиться в прежней должности должно было учитываться мнение <.......> после указанной даты, а потому доводы ответчика о том, что при принятии решения о наличии у истца противопоказаний к работе медицинскими работниками учитывалось имеющееся в распоряжении медико-санитарной части заключение врача-<.......> ГБУЗ "<.......>" от 7 декабря 2017 года к отказу в иске не состоятельны.  При таких обстоятельствах, медицинское заключение от 26 марта 2018 года МСЧ АО "ФНПЦ "Титан-Баррикады" не является доказательством наличия у истца медицинских противопоказаний к работе в должности <.......> цеха термообработки N 114 АО "ФНПЦ "Титан-Баррикады", а потому не могло быть положено в основу решения работодателя об увольнении работника, следовательно, оснований для увольнения Б.Е. с работы по мотиву наличия у нее противопоказаний к работе у ответчика не имелось». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.07.2019 по делу N 33-11068/2019 | **Работнику не был предложен перевод на другую имеющуюся должность, не противопоказанную по состоянию здоровья, увольнение незаконно**  «При изложенных обстоятельствах судебная коллегия не может согласиться с выводами суда первой инстанции о соблюдении ответчиком порядка увольнения ввиду несоблюдения права истца на перевод на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.  Доводы ответчика, поддержанные судом первой инстанции, о том, что предоставление всех имеющихся у работодателя вакансий отвечает как требованиям трудового законодательства, так и интересам истца, судебная коллегия отклоняет как несостоятельные.  Под имеющейся у работодателя работой, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья, понимается именно вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, а также вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья, поскольку именно такое толкование с учетом содержания ч. 3 ст. 81, ч. 2 ст. 83, ч. 2 ст. 84 ТК РФ, обеспечивает единство применения норм трудового законодательства при выполнении работодателем обязанности по предложению работникам работы в предусмотренных законом случаях.  Предложенные истцу перечни вакансий затрудняли возможность выбора с учетом медицинского заключения о наличии противопоказаний к работе, что и явилось основанием для обращения истца к работодателю с заявлением о предоставлении перечня лишь тех вакансий, которые он может занимать в соответствии с его медицинскими показаниями. Кроме того, представленные истцу для ознакомления перечни вакансий содержали не соответствующие действительности данные, поскольку как установлено судом, две из четырех вакансий, на которые дал свое согласие истец, на момент ознакомления с перечнем оказались заполненными.  Как следует из материалов дела, истец не отказывался от перевода на иную работу, а работодатель имел порядка 20 вакансий, отвечающих состоянию здоровья истца, в связи с чем его увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным». | В пользу работника |
| Красноглинский районный суд г. Самары  Решение по делу 2-1785/2021 от 23.09.2021 | **Работодатель отказался расторгнуть трудовой договор с Работником по состоянию здоровья.**  В соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную этому работнику по состоянию здоровья. И только при отказе работника от перевода либо отсутствии у работодателя такой работы трудовой договор прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.  В соответствии с абз. 5 ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.  Согласно ч. 2 ст. 212 ТК РФ на работодателе лежит обязанность обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.  При изучении справки ВК не усматривается в ней медицинского заключения о нуждаемости ФИО в переводе на другую работу по состоянию здоровья. Указанная справка носит рекомендательный характер об ограничении подъема тяжестей. В справке отсутствует диагноз, указание на состояние здоровья, не позволяющее работать на должности комплектовщика товаров. | Работодатель |
| **Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем** | | |
| "Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя"  (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) | **Нельзя уволить по п. 9 ст. 77 ТК РФ при закрытии структурного подразделения, если договор заключен с головной организацией и ее местонахождение не изменилось**  «Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также указала на то, что трудовой договор К. заключен с акционерным обществом, которое является для нее работодателем и которое с момента регистрации в качестве юридического лица и до момента увольнения К. осуществляло свою деятельность в Московской области и в другую местность не перемещалось, а потому оснований для увольнения К. по пункту 9 части первой статьи 77 ТК РФ, то есть в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, вопреки мнению суда апелляционной инстанции, не имелось». | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.10.2020 N 88-15510/2020 | **Нет ни согласия на перевод в другую местность, ни отказа от него - суд против увольнения**  Работнику сообщили о предстоящем переезде организации в другой населенный пункт и предложили перевод. Уведомление и напоминание о необходимости сделать выбор он подписывать отказался. Спустя 2 месяца сотрудника уволили. Он оспорил действия работодателя.  Первая инстанция поддержала организацию. Работник прибыл на рабочее место по новому адресу, затем покинул его и больше не появлялся. Суд расценил эти действия как отказ от перевода.  Апелляция восстановила работника, кассация с ней согласилась. Сотрудник пояснил, что покинуть помещение организации его вынудила охрана. Согласие на новые условия работы он выразил устно. Суд указал: поскольку обстоятельства отказа от перевода не доказаны, трудовой договор расторгнут незаконно. | В пользу работника |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.03.2020 N 88-4273/2020 | **Увольнение незаконно, так как произведено с нарушением законодательства**  «04 апреля 2018 года Я. вручено уведомление за подписью генерального директора ООО "ТагилМех" ФИО2 о том, что общество прекращает свою деятельность в торговом центре "Квадрат", расположенном по адресу: <...> (помещение 93).  17 мая 2018 года Я. работодателем направлено уведомление об изменении места нахождения работодателя с г. Нижнего Тагила, без указания конкретного адреса, а также необходимости выхода на работу после окончания отпуска без сохранения заработной платы в указанный населенный пункт.  04 июля 2018 года Я. направлено повторное уведомление об изменении места нахождения работодателя, с указанием конкретного адреса: <...>, магазин "Мехамания", 4 этаж, подписанное от имени общества в качестве генерального директора ФИО1.  Приказом от 01 августа 2018 года N 8 Я. уволена на основании пункта 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.  …  Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Я., суд первой инстанции, применив к спорным отношениям закон, подлежащий применению, пришел к выводу о том, что увольнение Я. произведено ответчиком без соблюдения требований действующего законодательства, поскольку врученное истцу уведомление от 04 апреля 2018 года содержит предупреждение работодателем о предстоящем прекращении своей деятельности, а не об изменении места выполнения трудовых функций работника и возможном увольнении последнего в случае отказа от перевода на работу в другую местность, уведомления от 17 мая 2018 года, от 04 июля 2018 года также не содержат данных сведений, уведомление от 17 мая 2018 года не содержало конкретного адреса места нахождения работодателя в г. Челябинске, кроме того, уведомление от 04 июля 2018 года подписано ФИО3 как генеральным директором общества, на тот период данную должность не занимавшим; не доказано, что до вынесения приказа об увольнении работодатель обладал сведениями о мнении Я. относительно перевода, кроме того, на момент издания приказа и в предшествующий период она являлась временно нетрудоспособной, о чем сообщила работодателю и поэтому не могла объективно принять решение». | В пользу работника |
| **Перевод к другому работодателю** | | |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2021 N 88-55/2021 | **Заявитель считает увольнение незаконным, поскольку намерения уволиться у него не было, он был введен в заблуждение, обманными действиями ответчик пытался избежать процедуру сокращения и выплату денежных средств, причитающихся при сокращении. Суд признал увольнение незаконным.**  «31 августа 2019 года истцом подписано машинописное заявление на имя директора филиала "Тюмень" ООО "СВЕЗА-Лес" Г. о расторжении трудового договора в связи с переводом в ООО "Усть-Ишимский Фанерный Завод" с 31 августа 2019 года.  В соответствии с приказом N ТФЗ-8702 N 436к от 28 августа 2019 года С. уволен 31 августа 2019 года с должности машиниста котельной по ремонту и обслуживанию электрооборудования по основаниям перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю по пункту 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации на основании личного заявления.  Из выписки из ЕГРЮЛ от 15 октября 2019 года в отношении ООО "Тюменский фанерный завод" (ИНН <...>) следует, что от имени данного общества, которое является единоличным исполнительным органом действует ООО "СВЕЗА-Лес"; с 11 июля 2017 года зарегистрированы сведения о наличии в организационной структуре ответчика филиала Усть-Ишимский филиал ООО "Тюменский фанерный завод"; информация о зарегистрированных обособленных подразделениях на территории с. Усть-Ишим Омской области отсутствует.  Также судом первой инстанции установлено, что 31 августа 2019 года ООО "Тюменский фанерный завод" произвел увольнение 49 работников по пункту 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с их переводом к другому работодателю, на основании аналогичных заявлений работников об их увольнении переводом в ООО "Усть-Ишимский фанерный завод", при этом сведения об ООО "Усть-Ишимский фанерный завод", расположенном по адресу: <...>, в Единый государственный реестр юридических лиц были внесены 18 сентября 2019 года.  По обращению работников прокуратурой Усть-Ишимского района проведена проверка, в ходе которой было установлено, что 27 августа 2019 года в адрес ответчика ООО "Руслес" было направлено гарантийное письмо, в котором последний просил уволить работников Усть-Ишимского филиала ООО "ТФЗ" 31 августа 2019 года в связи с переводом их на работу в ООО "Усть-Ишимский Фанерный Завод". Перевод не состоялся, поскольку ООО "Усть-Ишимский Фанерный Завод" (ИНН <...>) зарегистрировано в ЕГРЮЛ лишь 18 сентября 2019 года, а впоследствии Общество отказало в приеме на работу. Прокурором Усть-Ишимского района 15 октября 2019 года вынесено представление на имя директора ООО "Тюменский фанерный завод" об устранении нарушений трудового законодательства, допущенных при увольнении работников Усть-Ишимского филиала ООО "Тюменский фанерный завод", предложено восстановить трудовые права работников путем изменения формулировки основания увольнения и выплаты выходного пособия. Представление прокурора не исполнено.  17 октября 2019 года в Единый государственный реестр юридических лиц внесена запись о прекращении деятельности Усть-Ишимского филиала ООО "Тюменский фанерный завод".  Разрешая и частично удовлетворяя исковые требования С., суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 72, 81, 84.1, 178, 237, 392, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что приказ об увольнении истца издан 28 августа 2019 года до достижения 31 августа 2019 года между ним и ООО "Тюменский фанерный завод" соглашения о прекращении трудового договора; увольнение истца переводом к другому работодателю - ООО "Усть-Ишимский фанерный завод" не могло быть осуществлено ввиду не существования данной организации на день увольнения С., поскольку организация была создана только 18 сентября 2019 года. У ответчика ООО "Тюменский фанерный завод" имело место массовое увольнение работников, в том числе С., в связи с прекращением деятельности Усть-Ишимского филиала, сведения о котором были исключены из Единого государственного реестра юридических лиц 17 октября 2019 года; С. подлежал увольнению в связи с ликвидацией организации по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с предоставлением установленных трудовым законодательством гарантий.  С учетом изложенных обстоятельств, суд первой инстанции пришел к выводу о незаконности увольнения истца по пункту 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, а при фактическом прекращении с ним трудового договора, в связи с ликвидаций филиала - о возможном изменении формулировки основания увольнения на увольнение по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации». | В пользу работника |
| **Осуждение работника к наказанию** | | |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 20.01.2020 N 88-1869/2020 | **Работник работал в должности художественного руководителя, совершил преступление (умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, совершенное при превышении пределов необходимой обороны), за что был уволен по п. 4 части 1 статьи 83 ТК РФ. Суд признал увольнение законным**  «Как следует из материалов дела и установлено судами, М.А. с 6 июня 2017 г. состоял в трудовых отношениях с МКУК МО Каменское Узловского района "Центр культуры и досуга" в должности художественного руководителя и по совместительству в должности звукооператора на 0,5 ставки. Приказом работодателя от 24 декабря 2018 г. М.А. уволен с занимаемой должности по основанию, предусмотренному пунктом 4 части 1 статьи 83 ТК РФ (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу).  Основанием к увольнению послужило осуждение М.А. за совершение преступления, предусмотренного частью 1 статьи 114 УК РФ, в соответствии с приговором Узловского городского суда Тульской области от 4 декабря 2018 г.  Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных истцом требований, судебные инстанции исходили из того, что в должностные обязанности истца, занимавшего должность художественного руководителя, входила работа в сфере культуры и искусства с участием несовершеннолетних, при этом М.А. был осужден за совершение преступления против жизни и здоровья, а решение о допуске М.А. к данному виду деятельности комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав не принималось, в связи с чем пришли к выводу о том, что у работодателя имелись основания для прекращения трудовых отношений. Также установлено, что порядок увольнения истца работодателем не нарушен». | В пользу работодателя |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2021 N 88-842/2021 | **Главный бухгалтер уволена по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи со вступившим в силу приговором суда, которым она признана виновной в мошенничестве**  «Приговором Кызылского городского суда Республики Тыва от 15 апреля 2019 года, вступившим в законную силу 26 апреля 2019 года, М.А.АА. признана виновной в совершении преступления, предусмотренного ч. 4 ст. 159 УК РФ, а именно в мошенничестве, то есть хищении чужого имущества путем обмана, совершенное организованной группой, в особо крупном размере, с использованием служебного положения и ей назначено наказание в виде трех лет лишения свободы с отбыванием наказания в исправительной колонии общего режима.  …  В соответствии с ч. 3 ст. 47 УК РФ М.А.АА. лишена права занимать должности, связанные с материальными и финансовыми средствами в связи с осуществлением хозяйственно-финансовых функций в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждениях сроком на 2 года.  Приказом главного врача ГБУЗ РТ "Кызылская ЦРБ" N <...> л/с от 26 апреля 2019 года трудовой договор от 15.04.2015 г. N <...> с М.А.АА. был прекращен с 26 апреля 2019 года М.А.АА. уволена по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Трудовой договор расторгнут в связи с осуждением к наказанию по ч. 3 ст. 47 УК РФ, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.  Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований М.А.АА., суд первой инстанции исходил из того, что с М.А.АА. трудовой договор был прекращен, поскольку она была осуждена к наказанию, исключающему продолжение работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, то есть трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.  В соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.  По смыслу приведенной нормы закона, осуждение работника к наказанию как основание прекращения с ним трудового договора применяется только при наличии следующих условий: работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, то есть реализация уголовного наказания делает невозможным исполнение работником трудовой функции по трудовому договору в период отбывания наказания; приговор суда, которым работник осужден к такому наказанию, вступил в законную силу». | В пользу работодателя |
| **Отмена решения о восстановлении на работе** | | |
| Апелляционное определение Саратовского областного суда от 31.05.2018 по делу N 33-4246/2018 | **Законодательство не содержит ограничений в сроках на издание приказа о прекращении трудовых отношений по п. 11 ст. 83 ТК РФ. Процедура не нарушена, увольнение законно**  «Одним из таких оснований является отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).  Решением Кировского районного суда г. Саратова от 23.05.2017 г. данный приказ был признан незаконным, истец восстановлен на работе.  Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 28.11.2017 г. указанное выше решение Кировского районного суда г. Саратова от 23.05.2017 г. было отменено, в удовлетворении заявленных исковых требований было отказано.  17.01.2018 г. был издан приказ N об увольнении Д. в связи с отменой решения суда о восстановлении на работе.  Разрешая спор, суд первой инстанции, оценив представленные по делу доказательства, пришел к выводу о том, что правовых оснований для удовлетворения заявленных истцом требований не имеется.  Судебная коллегия соглашается с указанным выводом суда первой инстанции, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, находит не обоснованными.  Как правильно было указано судом первой инстанции, действующее законодательство не содержит ограничений в сроках на издание приказа о прекращении трудовых отношений по п. 11 ст. 83 ТК РФ, в связи с чем судом первой инстанции установлено, что нарушения порядка увольнения Д. по п. 11 ст. 83 ТК РФ работодателем не допущено. Трудовые отношения истца и ответчика в период времени с 29.11.2017 г. по 17.01.2018 г. имели место в связи с исполнением судебных постановлений». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 22.08.2018 N 33-4808/2018 | **Отмена вышестоящим судом решения суда о восстановлении на работе не является обстоятельством, свидетельствующим об отсутствии у сторон трудовых отношений в период после принятия судом решения о восстановлении на работе и до момента его отмены судом**  «По смыслу пункта 11 части 1 ст. 83 ТК РФ, при отмене исполненного судебного решения работник подлежит повторному увольнению по основанию, предусмотренному специально для такого случая, соответственно, отмена вышестоящим судом решения суда о восстановлении на работе не является обстоятельством, свидетельствующим об отсутствии у сторон трудовых отношений в период после принятия судом решения о восстановлении на работе и до момента его отмены вышестоящим судом.  Таким образом, суждения суда о том, что на дату увольнения 7 сентября 2017 года С. не являлся работником ФГУП "Завод им. Морозова", и вытекающие отсюда выводы об отсутствии правовых оснований для защиты его трудовых прав, являются неверными.  Принимая во внимание, что принятым 8 ноября 2017 года апелляционным определением Ленинградского областного суда первоначальное увольнение С. признано законным и решение Всеволожского городского суда от 20 июня 2017 года о восстановлении истца на работе отменено, то соответственно имеются правовые основания для применения к спорным правоотношениям положений пункта 11 части первой 1 статьи 83 ТК РФ.  …  Отмена решения суда о восстановлении работника на работе отнесена к основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в силу чего судебная коллегия считает необходимым изменить основания прекращения трудового договора с С. на пункт 11 части первой 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ - в связи с отменой решения Всеволожского городского суда Ленинградской области от 20 июня 2017 года о восстановлении С. на работе, и обязать ответчика произвести соответствующую запись в трудовую книжку истца». | В пользу работника удовлетворено частино |