

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

С. В. Передерин

**ПРАВОВАЯ ПРОЦЕДУРА
РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
В СВЯЗИ СО СМЕНОЙ СОБСТВЕННИКА
ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ**

Учебное пособие

Воронеж
Издательский дом ВГУ
2016

Введение

В предлагаемом учебном пособии подробным образом анализируются правовые действия работодателя, связанные с расторжением трудового договора с отдельными категориями работников, при смене собственника имущества организации.

При изложении теоретического материала используется судебная практика судов общей юрисдикции субъектов Российской Федерации, анализируются основные ошибки, допускаемые работодателями при реализации данной правовой процедуры.

При написании пособия использована судебная практика, опубликованная в справочно-правовых системах «Консультант Плюс» и «Гарант Аэро».

Предназначено для студентов бакалавриата и магистратуры, изучающих учебную дисциплину «Трудовое право Российской Федерации» и спецкурсы, связанные с защитой трудовых прав работников.

Стороны, будучи извещены о времени и месте рассмотрения дела в порядке надзора, не явились в суд и не сообщили о причинах неявки, в связи с чем на основании ст. 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным рассмотрение дела в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации нашла надзорную жалобу Л. А. Ткаченко подлежащей удовлетворению.

В соответствии со ст. 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

При рассмотрении дела судами были допущены такого рода существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

В ходе рассмотрения настоящего спора судом установлено и подтверждается материалами дела, что Л. А. Ткаченко работала в Усть-Янском филиале Государственного унитарного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)» специалистом второй категории.

Распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 декабря 2005 года № 1757-р «О передаче функций ЖКХ по Усть-Майскому и Усть-Янскому филиалам ГУП «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)» в ведение ОАО АК «Якутскэнерго» установлено, что в срок до 1 января 2006 года функции ЖКХ по Усть-Майскому району и Усть-Янскому району должны быть переданы в ОАО АК «Якутскэнерго». При этом пунктом 5.5 указанного постановления предусмотрена обязанность ОАО АК «Якутскэнерго» принять переводом персонал, фактически работающий на 1 января 2006 года в Усть-Майском и Усть-Янском филиалах ГУП «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)».

Приказом от 28 марта 2005 года № 111-к директора Усть-Янского филиала Государственного унитарного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)» Л. А. Ткаченко был предоставлен очередной отпуск за два года продолжительностью 118 календарных дней с 31 мая 2005 г. по 28 сентября 2005 г. В период отпуска истица заболела, в связи с чем ее ежегодный отпуск был продлен на количество дней болезни в соответствии с листками нетрудоспособности. 28 февраля 2006 г. Л. А. Ткаченко была ознакомлена с предупреждением о возможном расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организа-

ции. Одновременно ей была предложена работа в качестве уборщицы служебных помещений в Усть-Янском отделении ОП «Теплоэнергосервис» ОАО АК «Якутскэнерго», с чем она не согласилась.

Приказом директора Усть-Янского филиала Государственного унитарного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)» от 2 марта 2006 г. с Л. А. Ткаченко с 1 марта 2006 г. расторгнут трудовой договор по основаниям, установленным ч. 6 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации (изменением подведомственности (подчиненности) организации)).

При рассмотрении заявленных требований о признании незаконным приказа об увольнении Л. А. Ткаченко с должности специалиста второй категории, судебные инстанции пришли к выводу о том, что прекращение трудовых отношений с истицей произведено с соблюдением требований закона, поскольку произошла смена собственника имущества организации. Так как Л. А. Ткаченко отказалась от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества, трудовой договор с ней был обоснованно расторгнут по п. 6 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Между тем, Судебная коллегия не может согласиться с приведенными выводами суда, поскольку они основаны на ошибочном толковании норм материального права, регулирующих спорные правоотношения.

В соответствии с п. 6 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (здесь и далее – в редакции, действовавшей на момент прекращения трудовых отношений между сторонами) основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75).

Согласно ст. 75 названного Кодекса при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

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 п. 6 ст. 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Таким образом, положения ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации носят гарантийный характер и направлены на обеспечение работнику

возможности продолжать трудовую деятельность по должности (профессии, специальности), обусловленной трудовым договором, т.е. на сохранение трудовых отношений, что гарантирует стабильность правового положения работника в приведенных условиях.

Судом установлено, что Л. А. Ткаченко работала в Усть-Янском филиале Государственного унитарного предприятия Жилищно-коммунального хозяйства Республики Саха (Якутия) в должности специалиста второй категории, однако при смене собственника имущества организации ей была предложена работа в качестве уборщика служебных помещений в Усть-Янском отделении ОП «Теплоэнергосервис» ОАО АК «Якутскэнерго».

Указанное обстоятельство свидетельствует о том, что предложение истице другой работы влекло изменение ее трудовых функций, обусловленных трудовым договором, однако суд считал правомерным предложение Л. А. Ткаченко занять вакантную должность уборщицы вместо занимаемой ею ранее должности специалиста, что противоречит требованиям вышеназванной нормы Трудового кодекса Российской Федерации.

Доводы суда о том, что Л. А. Ткаченко должна была и не представила доказательств того, что она желала продолжить отношения с новым собственником имущества организации, несостоятельны, поскольку данных о том, что истица письменно извещала ответчика о нежелании продолжать трудовые отношения в той же должности, не имеется, в то время, как судом было признано установленным, что вместо должности, соответствующей трудовой функции истицы, ей предлагалась иная должность.

Кроме того, по смыслу ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации может быть произведено только новым собственником организации, истица же была уволена приказом директора Усть-Янского филиала Государственного унитарного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)».

Является неправомерной и ссылка суда на то, что исковые требования предъявлены к ненадлежащему ответчику – Усть-Янскому отделению ОП «Теплоэнергосервис» ОАО АК «Якутскэнерго», поскольку в исковом заявлении и дополнениях к нему истица указывала в качестве ответчика как Усть-Янский филиал ГУП «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)», так и само ГУП «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)».

При отказе в удовлетворении иска суд, кроме вышеуказанных норм Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующих данные правоотношения, не учел предписания, содержащиеся в п. 5.5. вышеупомянутого распоряжения Правительства Республики Саха (Якутия), предусматривающего обязанность ОАО АК «Якутскэнерго» принять переводом персонал,

фактически работающий на 1 января 2006 г. в Усть-Майском и Усть-Янском филиалах ГУП «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)».

Из изложенного выше следует, что судом при разрешении настоящего спора неправильно истолкован и применен закон, что является существенным нарушением норм материального права.

При таких обстоятельствах в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судами первой и кассационной инстанций в применении норм материального права, которая повлекла вынесение неправосудного решения, Судебная коллегия признает решение Усть-Янского районного суда Республики Саха (Якутия) от 11 апреля 2008 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 28 июля 2008 г. подлежащими отмене.

При этом Судебная коллегия считает возможным принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований Л. А. Ткаченко в части признания незаконным приказа об увольнении и восстановлении истицы на работе в Усть-Янском обособленном подразделении «Теплоэнергосервис» ОАО АК «Якутскэнерго» в должности специалиста второй категории с 1 марта 2006 г. В остальной части исковых требований Судебная коллегия полагает дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку требуется сбор и исследование дополнительных доказательств и производство соответствующих расчетов.

Руководствуясь статьями 387, 388 и 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации 6 определила:

решение Усть-Янского районного суда Республики Саха (Якутия) от 11 апреля 2008 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 28 июля 2008 г. отменить.

Принять по делу новое решение, которым исковые требования Л. А. Ткаченко о признании незаконным приказа об увольнении и восстановлении на работе удовлетворить. Признать приказ от 2 марта 2006 г. об увольнении Л. А. Ткаченко с 1 марта 2006 г. незаконным, восстановить Л. А. Ткаченко на работе в Усть-Янском обособленном подразделении «Теплоэнергосервис» ОАО АК «Якутскэнерго» в должности специалиста второй категории с 1 марта 2006 г. Дело в остальной части требований направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции. (Определение Верховного Суда от 3 сентября 2009 г. № 74-1309-4).

При рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров, связанных с правомерностью расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации, суду необходимо выяснить следующие обстоятельства:

- 1) произошла ли в действительности смена собственника имущества организации в целом, а не имела ли место её реорганизация;
- 2) занимал ли уволенный работник одну из указанных выше должностей;
- 3) не произведено ли увольнение работника в период временной нетрудоспособности или в период его нахождения в отпуске (любом);
- 4) произведена ли новым собственником выплата уволенному работнику в размере не ниже трех средних месячных заработков;
- 5) соблюден ли новым собственником общий порядок прекращения трудового договора, предусмотренный ст. 84.1 ТК РФ (ознакомлен ли был работник с приказом об увольнении под роспись, выдана ли была трудовая книжка работнику в день увольнения и другие обстоятельства).

Суду необходимо затребовать копии приказов о приеме работника на работу и его увольнении, копии трудового договора, доказательства, подтверждающие или опровергающие факт смены собственника.

При рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора о правомерности реализации данной правовой процедуры необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Прежде всего следует иметь в виду, что расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации возможно только в случае смены собственника имущества организации в целом, а не при смене собственника имущества филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации.

Интересным в этом аспекте является Определение Верховного Суда РФ от 18 мая 2015 г. № 20-КГ15-1.

Ибрагимов и Рахманов обратились в суд с исками к Министерству здравоохранения Республики Дагестан, государственному бюджетному учреждению Республики Дагестан «Автобаза Министерства здравоохранения Республики Дагестан» (далее – ГБУ Республики Дагестан «Автобаза Минздрава Республики Дагестан»), муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи» г. Махачкалы (далее – МБУЗ «Станция скорой медицинской помощи» г. Махачкалы) о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе.

В обоснование исковых требований Ибрагимов и Рахманов ссылались на то, что с 9 января 2008 г. они работали в качестве дежурных МБУЗ «Станция скорой медицинской помощи» г. Махачкалы. Приказом Министерства здравоохранения Республики Дагестан от 31 декабря 2013 г. санитарный автотранспорт с 1 января 2014 г. был передан с баланса медицинских организаций на баланс ГБУ Республики Дагестан «Автобаза Минздрава Республики Дагестан». Приказами МБУЗ «Станция скорой медицинской помощи» г. Махачкалы от 31 декабря 2013 г. № 11201 и № 8 они уволены в связи с переводом в ГБУ Республики Дагестан «Автобаза Минздрава Рес-