Задание для семинарского занятия включает в себя теоретический вопрос и задачи. Ответ на теоретический вопрос должен быть дан на основе изучения научной и учебной литературы, а также анализа действующего трудового законодательства и судебной практики. Решение задач подразумевает представление юридически обоснованного ответа по существу со ссылками на конкретные нормы действующего законодательства и судебную практику по данным вопросам.

Задание должно быть выполнено самостоятельно, решение выслано в одном письме.

1. На основе анализа актов Верховного суда РФ и Конституционного суда РФ приведите не менее 2 конкретных примеров позиций высших судебных органов, создающих судебные прецеденты в сфере трудового права, с указанием реквизитов судебных актов и источников опубликования.

**Определение Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2008 г. N 1087-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации"**

17 мая 2016

Определение Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2008 г. N 1087-О-О
"Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации"

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей Г.А. Гаджиева, Ю.М. Данилова, Л.М. Жарковой, Г.А. Жилина, С.М. Казанцева, М.И. Клеандрова, С.Д. Князева, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, Н.В. Селезнева, А.Я. Сливы, В.Г. Стрекозова, О.С. Хохряковой, В.Г. Ярославцева,

заслушав в пленарном заседании заключение судьи С.Д. Князева, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предварительное изучение жалобы гражданки Л.Н. Желиховской, установил:

1. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданка Л.Н. Желиховская оспаривает конституционность положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующих сроки обращения в суд за разрешением спора об увольнении. По мнению заявительницы, предусматривая исчисление срока, в течение которого работник вправе обратиться в суд за разрешением спора об увольнении, с момента вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, оспариваемые законоположения не позволяют уволенному работнику защитить свои трудовые права в случае, когда он узнал об их нарушении по истечении этого срока, при том что в судебной практике данное обстоятельство не рассматривается в качестве уважительной причины, наличие которой влечет восстановление пропущенного процессуального срока, нарушают закрепленное статьей 37 Конституции Российской Федерации право на труд и противоречат статье 2 Конституции Российской Федерации, гарантирующей приоритетную защиту прав и свобод человека.

Как следует из представленных материалов, Л.Н. Желиховская, работавшая в ЗАО "Курскрезинатехника" в должности мастера, 29 марта 2007 года была уволена с работы по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федераций (сокращение штата работников организации). Полагая действия работодателя законными, она не оспаривала увольнение. Однако после того, как ей стало известно, что 13 декабря 2007 года (спустя восемь с половиной месяцев со дня ее увольнения) на ту же должность принят другой работник, Л.Н. Желиховская обратилась в суд с иском к ЗАО "Курскрезинатехника" о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Промышленный районный суд города Курска, установив факт пропуска Л.Н. Желиховской предусмотренного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении, решением от 18 февраля 2008 года, оставленным без изменения кассационным определением Курского областного суда от 25 марта 2008 года, отказал в удовлетворении ее исковых требований. При этом суд не признал в качестве обоснования уважительности пропуска этого срока доводы истицы о том, что ее увольнение было предпринято с целью освободить занимаемую должность для другого работника и что о нарушении своих прав она узнала только в декабре 2007 года, и пришел к выводу, что обстоятельства, препятствовавшие ей своевременно, т.е. в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, обратиться в суд, не установлены. В передаче надзорной жалобы Л.Н. Желиховской для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также было отказано.

2. Конституция Российской Федерации провозглашает человека, его права и свободы высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защиту - обязанностью государства (статья 2) и устанавливает, что права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 18).

Развивая эти конституционные положения, статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод. Право на судебную защиту, как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, относится к основным неотчуждаемым правам и свободам человека и одновременно выступает гарантией всех других прав и свобод; данное конституционное право - это не только право на обращение в суд, но и возможность получения реальной судебной защиты, обеспечивающей эффективное восстановление в правах посредством правосудия, отвечающего требованиям справедливости (постановления от 11 мая 2005 года N 5-П, от 20 февраля 2006 года N 1-П, от 5 февраля 2007 года N 2-П и др.)

Во исполнение указанных предписаний Конституции Российской Федерации во взаимосвязи с ее статьей 37 (часть 2), признающей право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает в статье 392 сроки для обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров и порядок восстановления этих сроков в случае их пропуска: так, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (часть первая); при этом суд вправе восстановить указанные процессуальные сроки при условии, что они пропущены по уважительной причине (часть третья).

2.1. Предусмотренный частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячный срок для обращения в суд по спорам об увольнении, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации (определения от 20 декабря 2005 года N 482-О, от 20 февраля 2007 года N 123-O-O, от 24 января 2008 года N 7-O-O), выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений; сам по себе этот срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на труд, в случае незаконного расторжения трудового договора по инициативе работодателя и является достаточным для обращения в суд.

Связывая начало течения месячного срока исковой давности для обжалования увольнения с работы не с днем, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права, а - в исключение из общего правила - с днем вручения работнику копии приказа об увольнении либо с днем выдачи трудовой книжки, законодатель исходил из того, что работник именно в этот день узнает о возможном нарушении своих трудовых прав и что своевременность обращения в суд за разрешением спора об увольнении зависит от его волеизъявления.

2.2. Лицам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в срок, установленный частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, по уважительным причинам, предоставляется возможность восстановить этот срок в судебном порядке.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 63 от 28 декабря 2006 года) называет в качестве таких уважительных причин обстоятельства, которые могут расцениваться как препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора: болезнь истца, нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость ухода за тяжело больным членом семьи (пункт 5).

Данный перечень, будучи примерным, ориентирует суды на тщательное исследование всех обстоятельств, послуживших причиной пропуска установленного срока обращения в суд. Соответственно, часть третья статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, наделяющая суд правом восстанавливать пропущенные процессуальные сроки, во взаимосвязи с частью первой той же статьи и другими положениями данного Кодекса, предполагает, что суд, оценивая, является ли то или иное основание достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, действует не произвольно, а проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением спора об увольнении.

2.3. Прекращение трудового договора на основании пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место. Вместе с тем, с одной стороны, работодатель не может быть ограничен в праве впоследствии восстановить упраздненную должность в штатном расписании в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом; с другой стороны, в таких случаях нельзя исключать возможность злоупотребления правом со стороны работодателя, использующего сокращение штата работников для увольнения конкретного лица.

Поскольку уволенный работник может узнать о восстановлении в штатном расписании должности, которую он ранее занимал, лишь по истечении предусмотренного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока и поскольку только судом устанавливаются обстоятельства, свидетельствующие о нарушении прав этого работника, о чем он не знал и не мог знать на момент вручения ему копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки, суд, рассматривая в порядке части третьей статьи 392Трудового кодекса Российской Федерации соответствующее ходатайство, не вправе отказать в восстановлении пропущенного процессуального срока без исследования фактических обстоятельств дела, которые могут послужить основанием для такого восстановления.

2.4. Таким образом, сами по себе оспариваемые в жалобе Л.Н. Желиховской положения частей первой и третьей статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не могут рассматриваться как нарушающие ее конституционные права.

Что касается вынесенных судами общей юрисдикции решений по делу заявительницы, с которыми она фактически выражает несогласие, то проверка их законности и обоснованности, в том числе по являвшемуся предметом судебного исследования вопросу о причинах пропуска ею срока исковой давности для обжалования увольнения, не относится к полномочиям Конституционного Суда Российской Федерации, как они определены в статье 125 Конституции Российской Федерации и статье 3 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации".

Исходя из изложенного и руководствуясь пунктом 2 части первой статьи 43 и частью первой статьи 79 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации определил:

1. Отказать в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны, поскольку она не отвечает требованиям Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", в соответствии с которыми жалоба в Конституционный Суд Российской Федерации признается допустимой.

2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данной жалобе окончательно и обжалованию не подлежит.

3. Настоящее Определение подлежит опубликованию в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Конституционного Суда Российской Федерации | В.Д. Зорькин |

|  |  |
| --- | --- |
| Судья-секретарь Конституционного Суда Российской Федерации | Ю.М. Данилов |

Опубликовано на сайте Конституционного суда

Конкурсный управляющий, осуществляя права и обязанности работодателя в период конкурсного производства, вправе увольнять работников организации-должника в порядке и на условиях, которые предусмотрены трудовым законодательством.

А. обратилась в суд с иском к банку о восстановлении на работе, предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, взыскании компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей.

В обоснование иска заявитель указала, что работала в банке в должности специалиста по работе с залогами управления кредитования, в настоящее время находится в отпуске по уходу за ребенком. Решением арбитражного суда от 21 января 2014 г. банк (ответчик) признан банкротом и открыто конкурсное производство. Функции конкурсного управляющего банком возложены на Государственную корпорацию "Агентство по страхованию вкладов". Приказом от 2 июня 2014 г. А. уволена с работы в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации. Истец полагала увольнение незаконным, поскольку ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц. Вместе с тем определение о завершении конкурсного производства в отношении работодателя арбитражным судом не выносилось, из государственного реестра юридических лиц банк не исключен.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения определением суда апелляционной инстанции, иск удовлетворен частично. А. восстановлена в должности с 3 июня 2014 г., с банка в пользу А. взыскана компенсация морального вреда в размере 2000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований отказано. С банка в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в размере 400 рублей. Суд также указал, что решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в кассационном порядке признала, что при рассмотрении данного дела судами первой и апелляционной инстанций были допущены существенные нарушения норм материального права, которые выразились в следующем.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

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 (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, в частности имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, [5](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) - [8](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/), [10](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) или 11 ч. 1 ст. 81 или [п. 2 ст. 336](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-52/statia-336/) данного кодекса).

В п. 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2) разъяснено, что основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, то есть решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в единый государственный реестр юридических лиц в порядке, установленном законом о государственной регистрации юридических лиц (п. 9 ст. 63 ГК РФ).

Спорные правоотношения в настоящем случае возникли в связи с увольнением с должности специалиста по работе с залогами управления кредитования банка А. по приказу представителя конкурсного управляющего банка от 2 июня 2014 г. по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Кредитная организация - юридическое лицо, которое для извлечения прибыли как основной цели своей деятельности на основании специального разрешения (лицензии) Центрального банка Российской Федерации (Банка России) имеет право осуществлять банковские операции, предусмотренные Федеральным законом "О банках и банковской деятельности" ([ст. 1](http://sudact.ru/law/zakon-rsfsr-ot-02121990-n-395-1-s/glava-i/statia-1/) Федерального закона от 2 декабря 1990 г. N 395-1 "О банках и банковской деятельности").

Приказом Банка России от 20 ноября 2013 г. у банка с 20 ноября 2013 г. отозвана лицензия на осуществление банковских операций по основаниям, предусмотренным пп. 1 и 2 ч. 2 ст. 20 Федерального закона от 2 декабря 1990 г. N 395-1 "О банках и банковской деятельности". В связи с отзывом лицензии осуществление коммерческим банком банковской деятельности прекращено 20 ноября 2013 г.

Согласно ч. 7 ст. 20 Федерального закона от 2 декабря 1990 г. N 395-1 "О банках и банковской деятельности" (в редакции, действующей на момент отзыва у банка лицензии на осуществление банковских операций) после отзыва у кредитной организации лицензии на осуществление банковских операций кредитная организация должна быть ликвидирована в соответствии с требованиями [ст. 23.1](http://sudact.ru/law/zakon-rsfsr-ot-02121990-n-395-1-s/glava-ii/statia-23.1/) этого Федерального закона, а в случае признания ее банкротом - в соответствии с требованиями Федерального [закона](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-25021999-n-40-fz-o/) "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций".

Особенности оснований и процедур признания кредитных организаций несостоятельными (банкротами) и их ликвидации в порядке конкурсного производства установлены Федеральным законом от 25 февраля 1999 г. N 40-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" [(п. 1 ст. 1)](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-25021999-n-40-fz-o/glava-i/statia-1/) (далее - Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций") (здесь и далее приводятся нормы Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" в редакции, действующей на момент вынесения арбитражным судом 21 января 2014 г. решения о признании банка несостоятельным (банкротом).

Дело о банкротстве кредитной организации рассматривается арбитражным судом по правилам, предусмотренным Арбитражным процессуальным [кодексом](http://sudact.ru/law/apk-rf/) Российской Федерации, Федеральным законом "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" или в неурегулированных ими случаях Федеральным законом "О несостоятельности (банкротстве)" (ст. 50.1 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций").

Арбитражный суд, принявший решение о признании кредитной организации банкротом, направляет данное решение в Банк России, а также в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственной регистрации юридических лиц, для внесения им в единый государственный реестр юридических лиц записи о том, что кредитная организация находится в процессе ликвидации (п. 9 ст. 50.10 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций").

В соответствии с п. 2 ст. 20 Федерального закона от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" регистрирующий орган вносит в единый государственный реестр юридических лиц запись о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации.

В силу пп. 1 и 2 ст. 182 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" (далее - Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)") (здесь и далее приводятся нормы Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" в редакции, действовавшей на момент вынесения арбитражным судом 21 января 2014 г. решения о признании банка несостоятельным (банкротом) по результатам рассмотрения заявления о признании кредитной организации банкротом арбитражным судом может быть принято одно из следующих решений: о признании кредитной организации банкротом и об открытии конкурсного производства; об отказе в признании кредитной организации банкротом. В случае принятия арбитражным судом решения о признании кредитной организации банкротом конкурсное производство проводится в порядке, установленном данным Федеральным [законом](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-08082001-n-129-fz-o/), с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным [законом](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-25021999-n-40-fz-o/) "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций".

Конкурсное производство вводится сроком на один год. Срок конкурсного производства может продлеваться по ходатайству лица, участвующего в деле о банкротстве, не более чем на шесть месяцев (п. 2 ст. 50.6 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций").

При принятии решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства арбитражный суд утверждает конкурсного управляющего в порядке, предусмотренном ст. 45 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)", о чем выносит определение. Конкурсный управляющий действует до даты завершения конкурсного производства или прекращения производства по делу о банкротстве ([ст. 127](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-26102002-n-127-fz-o/glava-vii/statia-127/) Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)").

В соответствии с п. 1 ст. 50.21 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" конкурсный управляющий осуществляет полномочия руководителя кредитной организации и иных органов управления кредитной организации в пределах, порядке и на условиях, которые установлены данным Федеральным законом.

Согласно подп. 3 п. 3 ст. 50.21 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" конкурсный управляющий обязан уведомить работников кредитной организации о предстоящем увольнении не позднее одного месяца со дня введения конкурсного производства.

Конкурсный управляющий вправе увольнять работников кредитной организации, в том числе руководителя кредитной организации, изменять условия трудовых договоров, переводить работников на другую работу в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законом (подп. 2 п. 4 ст. 50.21 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций").

Из содержания приведенных выше норм законодательства следует, что после отзыва у кредитной организации Банком России лицензии на осуществление банковских операций кредитная организация должна быть ликвидирована. Если ко дню отзыва лицензии на осуществление банковских операций у кредитной организации имеются признаки несостоятельности (банкротства), предусмотренные Федеральным [законом](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-25021999-n-40-fz-o/)"О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций", то ликвидация кредитной организации проводится в порядке конкурсного производства, который является длительным по продолжительности процессом, начинающимся с признания решением арбитражного суда кредитной организации банкротом и введения конкурсного производства и завершающимся по окончании конкурсного производства (о чем выносится определение арбитражного суда) внесением сведений о прекращении существования кредитной организации в единый государственный реестр юридических лиц в порядке, установленном законом о государственной регистрации юридических лиц. В период конкурсного производства права и обязанности работодателя осуществляются конкурсным управляющим, который законом наделен правом увольнять работников кредитной организации в порядке и на условиях, которые предусмотрены трудовым законодательством, в том числе по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в течение всего периода конкурсного производства.

Судом по делу установлено, что банк (ответчик) решением арбитражного суда от 21 января 2014 г. признан несостоятельным (банкротом), в отношении него открыто конкурсное производство сроком на один год. Конкурсным управляющим банка назначена Государственная корпорация "Агентство по страхованию вкладов". В единый государственный реестр юридических лиц в соответствии с п. 2 ст. 20 Федерального закона от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" внесена запись о том, что банк находится в стадии ликвидации.

При таких обстоятельствах расторжение конкурсным управляющим кредитной организации трудовых договоров с работниками этой организации по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением требований, установленных [ст. 178](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-178/) (выходные пособия) и [180](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/) ТК РФ (гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации), до вынесения арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства является правомерным, поскольку осуществляется конкурсным управляющим в рамках полномочий, предоставленных ему Федеральным [законом](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-25021999-n-40-fz-o/) "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций".

Вывод судов первой и апелляционной инстанций о незаконности расторжения с А. трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с ликвидацией организации) со ссылкой на то, что арбитражным судом определение о завершении конкурсного производства в отношении банка (ответчика) ни на момент увольнения истца, ни в период рассмотрения данного спора не вынесено, что ликвидация банка не завершена и банк из единого государственного реестра юридических лиц не исключен, является ошибочным, основанным на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и разъяснений п. 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2.

Судебными инстанциями не принято во внимание, что незавершение конкурсного производства в отношении кредитной организации и отсутствие в едином государственном реестре юридических лиц сведений о ликвидации кредитной организации не препятствуют конкурсному управляющему увольнять работников кредитной организации по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с соблюдением требований [ст. 178](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-178/) и [180](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/)ТК РФ.

Таким образом, у ответчика имелось основание для расторжения с А. трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией банка, которая осуществлялась в порядке конкурсного производства по решению арбитражного суда, о процессе ликвидации была внесена запись в единый государственный реестр юридических лиц.

Завершения процедуры ликвидации кредитной организации, подтверждаемой внесением в единый государственный реестр юридических лиц сведений о государственной регистрации кредитной организации в связи с ее ликвидацией, для увольнения работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не требуется, в то время как судебные инстанции полагали обратное, то есть исходили из необходимости наличия факта завершения процедуры ликвидации кредитной организации, что нельзя признать правильным.

С учетом того, что порядок и условия увольнения А. по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации ответчиком были соблюдены и такое основание для ее увольнения у ответчика действительно имелось, исковые требования А. о восстановлении на работе в должности специалиста по работе с залогами управления кредитования и компенсации морального вреда не подлежали удовлетворению.

Судебная коллегия также указала на следующее.

Федеральный [закон](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-25021999-n-40-fz-o/) от 25 февраля 1999 г. N 40-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" признан утратившим силу в соответствии со [ст. 14](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-22122014-n-432-fz-o/statia-14/) Федерального закона от 22 декабря 2014 г. N 432-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации".

С 23 декабря 2014 г. порядок и условия осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) кредитных организаций, а также особенности оснований и порядка признания кредитных организаций несостоятельными (банкротами) и их ликвидации в порядке конкурсного производства установлены параграфом 4.1 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" (п. 1 ст. 189.7 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)").

В действующей с 23 декабря 2014 г. редакции Федерального [закона](http://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-26102002-n-127-fz-o/) "О несостоятельности (банкротстве)" содержатся аналогичные по содержанию нормам Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" (п. 1, подп. 3 п. 3 и подп. 2 п. 4 ст. 50.21) нормы, определяющие полномочия, права и обязанности конкурсного управляющего, в частности право осуществлять полномочия руководителя кредитной организации, обязанность уведомить работников кредитной организации о предстоящем увольнении, право увольнять работников кредитной организации, в том числе руководителя кредитной организации, в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законом (п. 1, подп. 2 п. 3 и подп. 2 п. 4 ст. 189.78 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)".

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные постановления в части удовлетворения исковых требований А. и, не передавая дело на новое рассмотрение, приняла новое решение об отказе в удовлетворении иска А. к банку о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда.

Определение N 48-КГ15-10

Источник: ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 2 (2016)// http://sudact.ru/law/obzor-sudebnoi-praktiki-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii\_20/

Задачи

1. Продавщица ООО «Магазин «Лучшие товары» Володина при проведении денежных расчетов с населением не использовала контрольно-кассовую машину, что было выявлено в ходе проверки сотрудниками налоговой инспекции. За такие действия организация была привлечена к административной ответственности: штрафу в размере 40000 руб. После уплаты денежной суммы организация обратилась с регрессным иском к Володиной о возмещении причиненного ущерба. Факт неиспользования контрольно-кассовой машины Володина не отрицала, но при этом пояснила, что работодатель не провел с ней инструктаж по правилам торговли. Суд вынес решение о взыскании с Володиной 30000 руб.
Дайте оценку правомерности решения суда.

Считаю, что суд вынес решение основываясь на ст. 243 ТК РФ: Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

И ст. 250 ТК РФ: Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Продавец согласно трудовому договору и должностным инструкциям обязана знать правила торговли. Обязанность работодателя провести инструктаж по технике безопасности. То есть решение суда правомерно.

2. Бричкин 30 июня 2017 г. обратился в суд с заявлением о взыскании доплаты за сверхурочную работу 10 апреля, 15-18 июня и 1 июля 2016 г. в районный суд по месту своего жительства. Суд определением от 5 июля 2017 г. отказал в рассмотрении его заявления в связи с пропуском срока обращения, подачей заявления не по подсудности, а также в связи с тем, что трудовой спор не рассматривался в КТС организации.
Правильно ли поступил суд? Назовите уважительные и неуважительные причины пропуска срока обращения в суд с учетом сложившейся судебной практики.

Суд поступил не правильно так как трехмесячный срок не истек, работник вправе обращаться в суд без обращения в КТС. В случае нарушения подсудносудности суд должен направить дело в соответствии с подсудностью. Споры о подсудности не допускаются.

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/)т гласит:

2. Учитывая, что [статья 46](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2875/1f1ca1e76ebdb70979b8aefe86b441f7cd9373e3/#dst100178) Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и [Кодекс](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/#dst0) не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд ([статья 382](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/7b32726e505844b5796bd9e22074318c00f59d0e/#dst102106), часть вторая [статьи 390](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/2d3c2833efc1b867fab5228c8827cfa49cf8a025/#dst102146), [статья 391](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/9bc882981adb0a0ca9387c28a91cd8641a71ad06/#dst102148) ТК РФ).

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд ([части первая](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/eff4cd3e27ee6ffdc716306e3cab5c403c3c2dcb/#dst102158) и [вторая](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/eff4cd3e27ee6ffdc716306e3cab5c403c3c2dcb/#dst1339) статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая [статьи 390](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/2d3c2833efc1b867fab5228c8827cfa49cf8a025/#dst102146) ТК РФ), так как [Кодекс](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/#dst0) не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Согласно ч. 3. ст. 392 ТК РФ при пропуске по уважительным причинам указанные сроки могут быть восстановлены судом.

В соответствии с п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее по тексту – Постановление Пленума ВС РФ № 2) в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Исходя из буквального толкования содержания указанного разъяснения, следует, что приведенный в Постановлении Пленума ВС РФ № 2 перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд не является исчерпывающим.

Таким образом, время нахождения искового заявления в суде, которому данное дело не подсудно, подлежит исключению из общего срока для обращения в суд.

Указанная правовая позиция подтверждается судебной практикой.

Так, согласно Определению Верховного Суда Российской Федерации от 20.06.2016 г. № 44-КГ16-5 «…время нахождения иска о защите нарушенных трудовых прав в суде при разрешении вопроса о соблюдении работником срока обращения в суд за разрешением трудового спора подлежало исключению из установленного законом месячного срока для обращения работника в суд…».