

Ответ на задачу по номинации «Трудовое право»

Для ответа на поставленный в задаче вопрос необходимо определить гражданско-правовые последствия реорганизации указанных юридических лиц, а также то, какие именно положения и гарантии, установленные трудовым законодательством, применяются в данном случае к работнику, который одновременно является и женщиной (Глава 41 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ), и лицом с семейными обязанностями (Глава 41 ТК РФ), и руководителем организации (Глава 43 ТК РФ, пункт 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ (далее – ВС РФ) от 02 июня 2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»), и педагогическим работником (Глава 52 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Из текста задачи следует, что работник увольняется по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ).

Согласно части четвертой статьи 57 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) при реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица. В силу части второй статьи 58 ГК РФ при присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица. Поэтому основание для увольнения, предусмотренное пунктом 1 части первой статьи 81 ТК РФ, в данном случае не подходит (пункт 28 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В пункте 1 постановления Пленума ВС РФ от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» указано, что правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками с учетом их общественно значимых особенностей. В пункте 26 постановления разъяснено, что гарантия, закрепленная частью первой статьи 261 ТК РФ, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. Таким образом, гарантии, установленные трудовым законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями, распространяются на работников, относящихся к данной категории, и в том случае, когда такой работник является руководителем организации и педагогическим работником одновременно.

Глава 41 ТК РФ каких-либо специальных оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с женщинами и (или) лицами, исполняющими семейные обязанности, не содержит. В части четвертой статьи 261 ТК РФ указано, что расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ). Однако, поскольку по условиям задачи ребенку работника уже исполнилось 14 лет, и не указано, что он является инвалидом, можно сделать вывод о том, что действие данной гарантии на заведующую не распространяется. Иных гарантий при увольнении для данного работника Главой 41 ТК РФ не предусмотрено.

Не предусмотрено каких-либо особенностей, связанных с увольнением педагогического работника, в т.ч. являющегося руководителем учреждения образования, при его реорганизации ни в Главе 52 ТК РФ, ни в ФЗ «Об образовании в РФ».

Что касается особенностей увольнения руководителя организации, то соответствии со статьей 278 ТК РФ устанавливаются дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации, в том числе к ним относится принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. При этом в пункте 9 постановления Пленума ВС РФ от 02 июня 2015 № 21 разъясняется, что пунктом 2 части первой статьи 278 ТК РФ допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения. По названному основанию с руководителем организации может быть прекращен трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной статьей 279 ТК РФ. При этом, исходя из содержания части первой статьи 53 ГК РФ, увольнение руководителя присоединяемого юридического лица возможно только после завершения реорганизации. Таким образом,

заведующая фактически может быть уволена по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 278 ТК РФ.

Стоит обратить внимание, что заведующая могла бы быть уволена по пункту 13 части первой статьи 81 ТК РФ со ссылкой на пункт 2 части второй статьи 278 ТК РФ в том случае, если в заключенном с ней трудовом договоре было бы указано, что реорганизация юридического лица является «самостоятельным» основанием для прекращения трудового договора в соответствии с вышеуказанной нормой закона. При этом трудовой договор может содержать и условие о том, что такое увольнение производится без выплаты какой-либо компенсации работодателем либо с установлением меньшего ее размера, чем указан в статье 279 ТК РФ, что не противоречит положениям трудового законодательства. Однако, поскольку из условий задачи допустимость такого варианта не следует, при ответе на поставленный вопрос данный вариант опускается.

Оснований для увольнения заведующей по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ в данном случае не имеется, поскольку не происходит смены собственника имущества организации (пункт 32 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 № 2).

Также представляется, что в данном случае нет оснований для прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с реорганизацией предприятия (часть шестая статьи 75 ТК РФ), т.к. в данном случае работник отказался от перевода, а не от продолжения работы в той же должности.

Далее необходимо отметить, что работник в рассматриваемом случае может быть уволен по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников, поскольку для этого выполняются все необходимые условия. Во-первых, имеет место действительное сокращение штата, поскольку сохранение двух заведующих в штатном расписании пусть формально и теоретически допускается в соответствии с частью первой статьи 53 ГК РФ, но вряд ли целесообразно и экономически обосновано для бюджетного дошкольного учреждения. Во-вторых, работник предупрежден об увольнении в связи с сокращением штата (часть вторая статьи 180 ТК РФ). В-третьих, работник отказался от перевода на другую работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

Таким образом, в данном случае заведующая может быть уволена либо по пункту 2 части второй статьи 278 ТК РФ либо по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ, т.к. оба варианта соответствуют положениям действующего законодательства.

При выборе конкретного основания для увольнения работодатель может руководствоваться дополнительными критериями: экономической составляющей, трудозатратностью оформления процедуры и т.п.

Так, при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 278 ТК РФ ему должна быть выплачена компенсация в размере не ниже трехкратного среднемесячного заработка, если больший размер не установлен трудовым договором (статья 279 ТК РФ). При увольнении же по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ работнику гарантируется выплата только одного среднемесячного заработка с сохранением среднемесячного заработка на период трудоустройства, но не более 2 месяцев, а в исключительных случаях – 3 месяцев по решению органа занятости. Получается, что с финансовой точки зрения увольнение работника по основанию сокращения штата по общему правилу менее затратно для работодателя, но если в конкретной местности у этого работника могут возникнуть прогнозируемые проблемы с трудоустройством исходя из множества факторов (пол, возраст, наличие семейных обязанностей, образование, наличие вакантных должностей в других организациях данного профиля и так далее), то финансовые показатели могут или уравняться или поменяться местами.

Под трудозатратностью следует понимать следующее. В соответствии с частью второй статьей 82 ТК РФ, пунктом 2 статьи 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ» процедура увольнения по сокращению численности или штата работников требует от работодателя заблаговременного уведомления об этом факте профсоюзной организации, службы занятости, в некоторых случаях – согласования с профсоюзом. Поэтому если в результате реорганизации детских садов сокращение штата не является массовым и касается только руководителя, для работодателя может стать актуальным вопрос о необходимости выполнения всех предусмотренных законом формальностей, связанных с оформлением увольнения по сокращению штата, если при увольнении по другому вышеуказанному основанию выполнения всех этих формальностей не требуется.

Также стоит отметить, что по условиям задачи не раскрывается, было ли при увольнении работника соблюдено его право на преимущественное оставление на работе либо по части первой статьи 179 ТК РФ, либо как лица, в семье которого нет другого работника с самостоятельным заработком (часть вторая статьи 179 ТК РФ). Поэтому если такие факторы имеются, то это может служить дополнительным основанием в пользу принятия решения об увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 278 ТК РФ, а не по сокращению штата. При этом представляется, что тот факт, что работник был уведомлен о предстоящем увольнении именно в связи с сокращением штата, не будет иметь правового значения, т.к. увольнение пункту 2 части первой статьи 278 ТК РФ может быть немотивированным вообще.

Таким образом, окончательный выбор конкретного основания для увольнения работника в данной ситуации может быть определен работодателем исходя из наличия или отсутствия дополнительных вышеуказанных факторов.