1. Для увольнения некоторых категорий работников законода­тельством установлены дополнительные гарантии. Так, увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцать лет пли ребенка-инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством (ст. 170 КЗоТ).

Дополнительные гарантии установлены также для руководите­лей и членов выборных профсоюзных органов, членов С1К (ст. 235 КЗоТ), работников моложе восемнадцати лет (ст. !83 К3оТ).

2.  **Статья 57. Реор****ганизация юридического лица**

1. Реорганизация *юр**ид**ического* лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может быть осуществлена по решению его учреди­телей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то уч­редительными документами.

2. В случаях, установленных законом, реорганизация юридического лица в форме его разделения пли выделения из его состава одного или нескольких юри­дических лиц осуществляется по решению уполномоченных государственных органов или по решению суда.

Если учредители (участники) юридического лица. уполномоченный ими ор­ган или орган юридического лица. уполномоченный на реорганизацию его учре­дительными документами, не осуществят реорганизацию юридического лица в срок, определенный в решении уполномоченного государственного органа, суд по пеку указанного государственного органа назначает внешнего управляющего юридическим лицом и поручается осуществить реорганизацию этого юридиче­ского лица. *С* момента назначения внешнею управляющего к нему переходят полномочия 11о управлению делами юридического лица. Внешний управляющий 14.101 \ нас) от имени юридическою лица в с\де. составляет разделительный баланс и передает его на рассмотрение суда вместе с учредительными документами возникающих в результате реорганизации юридических лиц. Утверждение судом указанных документов является основанием для государственной регистрации вновь возникающих юридических лиц.

3. В случаях, установленных законом, реорганизация юридических лиц в форме слияния, присоединения или преобразования может быть осуществлена лишь с согласия уполномоченных государственных органов.

4. Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.

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.

**Статья 58. Правопрее****мство при реорганизации юридических лиц**

1. При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них пере­ходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

2. При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

3. При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балан­сом.

4. При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизо­ванного юридического лица в соответствии с разделительным балансом.

5. При преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменении организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

**Стать****я 60. Гарантии пр****ав кредиторов юридическо****го** **лица при ею реорга****ни­****зации**

1. Учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие реше­ние о реорганизации юридического лица, обязаны письменно уведомить об этом кредиторов реорганизуемого юридического лица.

2. Кредитор реорганизуемого юридического лица вправе потребовать пре­кращения или досрочного исполнения обязательства, должником по которому является это юридическое лицо, и возмещения убытков.

3. Если разделительный баланс не дает возможности определить правопре­емника реорганизованного юридического лица, вновь возникшие юридические лица несут солидарную ответственность по обязательствам реорганизованного юридического лица перед его кредиторами.

**Статья 61. Ликвидация юридичес****кого** **лица**

1. Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. 2. Юридическое лицо может

быть ликвидировано:

по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с ис­течением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, или с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер;

по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями законна или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной орга­низацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Требование о ликвидации юридического лица по основаниям, указанным в пункте 2 настоящей статьи, может быть предъявлено в суд государственным органом или органом местного самоуправления, которому право на предъявление такого требования предоставлено законом

Решением суда о ликвидации юридического лица на его учредителей (участников) либо орган, уполномоченный на ликвидацию юридического лица его учредительными документами, могут быть возложены обязанности по осуще­ствлению ликвидации юридического) лица.

4. Юридическое лицо. являющееся коммерческой организацией либо дейст­вующее в форме потребительского кооператива, благотворительного или иного фонда, ликвидируется также в соответствии со статьей 65 настоящего Кодекса вследствие признания его несостоятельным (банкротом).

Если стоимость имущества такого юридического лица недостаточна для удовлетворения требовании кредиторов, он» может быть ликвидировано только в порядке, предусмотренном статьей 65 настоящего Кодекса.

Положения о ликвидации юридических лиц вследствие несостоятельности (банкротства) не распространяются па казенные предприятия.

**Статья 63. Порядок ликвида****ции юридическою лица**

1. Ликвидационная комиссия помещает в органах печати, в которых публикуются данные о государственной регистрации юридического лица, публикацию о его ликвидации и о порядке и сроке заявления требований его кредиторами. 'Этот срок не может быть менее двух месяцев с момента публикации о ликвидации.

Ликвидационная комиссия принимает меры к выявлению кредиторов и по­лучению дебиторской задолженности, а также письменно уведомляет кредиторов о ликвидации юридического лица.

2. После окончания срока для предъявления требований кредиторами лик­видационная комиссия составляет промежуточный ликвидационный баланс, ко­торый содержит сведения о составе имущества ликвидируемого юридического лица, перечне предъявленных кредиторами требований, а также о результатах их рассмотрения.

Промежуточный ликвидационный баланс утверждается учредителями (участниками) юридического лица или обманом, принявшими решение о ликви­дации юридического лица. по согласованию с органом, осуществляющим госу­дарственную регистрации) юридических лиц.

3. Ноли имеющиеся ликвидируемою юридическою лица (кроме учрежде­нии) денежные средства недостаточны для удовлетворения требований кредито­ров, ликвидационная комиссия осуществляет продажу имущества юридического лица с публичных торгов *и* порядке, установленном для исполнения судебных решении.

4. Выплата денежных сумм кредиторам ликвидируемого юридического лица производится ликвидационной комиссией в порядке очередности, установленной статьей 64 настоящего Кодекса, в соответствии с промежуточным ликвидацион­ным балансом, начиная со дня его утверждения, за исключением кредиторов пятой очереди, выплаты которым производятся по истечении месяца со дня утверждения промежуточного ликвидационного баланса.

5. После завершения расчетов с кредиторами ликвидационная комиссия со­ставляет ликвидационный баланс, который утверждается учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшим решение о ликвида­ции юридического лица, п^ су.,.1асоЬси1Ик< с ^^ган«/м, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц.

6. При недостаточности у ликвидируемого казенного предприятия имуще­ства, а у ликвидируемого учреждения - денежных средств для удовлетворения требований кредиторов последние вправе обратиться в суд с иском об удовле­творении оставшейся части требований за счет собственники имущества этого предприятия или учреждения.

7. Оставшееся после удовлетворения требования кредиторов имущество юридического лица передается его учредителям (участникам), имеющим вещные права на это имущество или обязательственные права в отношении этого юриди­ческого лица, если иное не предусмотрено законом, иными правовыми актами или учредительными документами юридического лица.

8. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц.

**Статья 64. Удовлетворение требований кредиторов**

1. При ликвидации юридического лица требования его кредиторов удовле­творяются в следующей очередности:

в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей;

во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе по контракту, и по выплате вознаграждений по авторским договорам:

в третью очередь удовлетворяются требования кредиторов по обязательст­вам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемого юридического лица:

в четвертую очередь погашается задолженность по обязательным платежам в бюджет и во внебюджетные фонды:

в пятую очередь производятся расчеты с другими кредиторами в соответст­вии с законом.

2. Требования каждой очереди удовлетворяются после полного удовлетво­рения требований предыдущей очереди.

3. При недостаточности имущества ликвидируемого юридического лица оно распределяется между кредиторами соответствующей очереди пропорционально суммам требования, подлежащих удовлетворению, если иное не установлено законом

4. В случае отказа ликвидационной комиссии в удовлетворении требований кредитора либо уклонения от их рассмотрения кредитор вправе до утверждения ликвидационного баланса юридического лица обратиться в суд с иском к ликви­дационной комиссии. По решению суда требования кредитора могут быть удов­летворены за счет оставшегося имущества ликвидируемого юридического лица.

5. Требования кредитора, заявленные после истечения срока, установленного ликвидационной комиссией для их предъявления, удовлетворяются из имущества ликвидируемого юридического лица, оставшегося после удовлетворения требований кредиторов, заявленных в срок.

6. Требования кредиторов, не удовлетворенные из-за недостаточности иму­щества ликвидируемого юридического лица, считаются погашенными. Погашен­ными считаются также требования кредиторов, не признанные ликвидационной комиссией, если кредитор не обращался с иском в суд, а также требования, в удовлетворении которых решением суда кредитору отказано.

***Статья 1068. Ответственность юридического лица и******ли***

***гражданина за вред, причиненный его работником*** 1. Юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его ра­ботником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Применительно к правилам, предусмотренным настоящей главой, ра­ботниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудо­вого договора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по граж­данско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражда­нина и под его контролем за безопасным ведением работ.

2. Хозяйственные товарищества и производственные кооперативы воз­мещают вред, причиненный их участниками (членами) при осуществлении последними предпринимательской, производственной или иной деятельно­сти товарищества или кооператива.

В Кодексе сохранена норма, предусматривающая ответ­ственность юридического лица или гражданина за вред, при­чиненный его работником при исполнении трудовых (служеб­ных) обязанностей (ст. **1068).** Вместе с тем, *понятие "работ­ник**"* применительно к правилам, содержащимся в настоящей главе, расширено. Речь идет не только о лицах, связанных с работодателем трудовым договором (контрактом), но и о тех, кто выполняет работу на основании гражданско-правового до­говора. В последнем случае должно быть соблюдено одно ус­ловие: такие лица действовали или должны были действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ.

**Статья 34****. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятель­ным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации; работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР; изобрета­телям; работникам из числа уволенных в запас или отставку военнослужащих сверхсрочной службы, прапорщиков, мичманов или лиц офицерского состава по той работе, на которую они поступили впервые после увольнения с действительной военной службы; лицам, получившим или перенесшим луче­вую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении кото­рых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыль­ской катастрофой, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986—1990 годах, а также лицам, эвакуи­рованным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам *(вред. Закона Российской Федерации от 25.09.92 г. № 3543-**1 — Ве**домости Съезда народных депутатов Российской Федера**­ции и Верховного Совета Российской Федерации, 1992**, № 41, ст. 2254 и Федерального закона Российской Федерации от 27**.01.95 г. № 1**0-ФЗ — Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 5, ст. 346).*

§1. Статья 34 КЗоТ предусматривает порядок отбора работников для ос­тавления на работе при сокращении численности или штата работников. Поэтому она тесно связана с применением пункта 1 ст. 33 КЗоТ, когда уволь­нение производится по сокращению штата или численности работников и не применяется при увольнении по п.1 ст.ЗЗ КЗоТ в связи с ликвидацией пред­приятия, учреждения, организации.

§2. Часть 1 ст. 34 КЗоТ предусматривает, что при сокращении численности или штата работников в первую очередь оставляются на работе работники с лучшими деловыми качествами, то есть с более высокой производительностью труда и квалификацией. Право отбора лучших работников принадлежит рабо­тодателю. Только он, его администрация могут знать, кто лучше работает. Профсоюзный комитет, давая согласие на увольнение работника по сокраще­нию штата или численности, не может сам отбирать лучших работников для оставления на работе, но может заметить, что у увольняемого производитель­ность труда и квалификация выше, чем у оставленного работника, т.е. подска­зать администрации лучший отбор, с которым она вправе не согласиться. Сокращение штата, численности является одной из мер улучшения работы производства.

§3. При равной производительности труда и квалификации часть II ст.34 КЗоТ предоставляет предпочтение в оставлении на работе десяти перечислен­ным в ней категориям работников. Три последних из них были дополнены в новой редакции 1992 г. Закон не установил очередность предоставления данного предпочтения. Это решается на практике, исходя из конкретных обстоятельств, так, у одного работника может быть 2-3 указанных преимущества, тогда это дает ему больше шансов быть оставленным на работе.

При сокращении штата, численности работников практика дает также предпочтение лицам, которые вскоре должны перейти на пенсию.

Если при сокращении штата, численности не была соблюдена ст.34 КЗоТ, и работник был уволен без учета его преимущественного права на оставление на работе, то он подлежит восстановлению на работе.

**Статья 35. Расторжение трудового договора (контракта) по ини­циативе администрации предприятия, учреждения, организации с предварительного согласия соответст­вующего выборного профсоюзного органа**

Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмот­ренным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 и 3 статьи 33 настоящего Кодекса, производится с предва­рительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

Согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на растор­жение трудового договора (контракта) по указанным в части первой насто­ящей статьи основаниям нс требуется в случаях:

увольнения с предприятия, из учреждения, организации, где отсутствует соответствующий выборной профсоюзный орган;

увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (их филиалов, представительств, отделений и других обособленных подразделе­ний), его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждае­мых или назначаемых на должность органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединени­ями граждан.

Соответствующий выборный профсоюзный орган сообщает администра­ции в письменной форме о принятом решении в десятидневный срок со дня получения письменного представления руководителя предприятия, учрежде­ния, организации.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выбор­ного профсоюзного органа *(вред. Закона Российской Федерации от 25.09.92 г. № 3543-1 — Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федера**­ции и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 41, ст. 2254).*

§1. Статья 35 КЗоТ является одной из гарантий права на труд при уволь­нении работника по инициативе администрации без его вины. До 1992 г. редакция этой статьи требовала предварительного получения согласия профко­ма при всех основаниях увольнения по ст. 33 КЗоТ. Теперь при дисциплинарных увольнениях согласия профкома не требуется.

Предварительное согласие профкома требуется лишь на увольнение членов данного профсоюза при сокращении штата или численности работников (п.1 ст.ЗЗ КЗоТ), при несоответствии работника выполняемой работе (п.2 ст.ЗЗ КЗоТ) и при длительной неявке на работу в связи с временной нетрудоспособ­ностью более четырех месяцев подряд (п.5 ст.ЗЗ КЗоТ). Работник — не член профсоюза увольняется по этим основаниям без согласия профсоюзного коми­тета предприятия, учреждения, организации. Не требуется также его согласия и на увольнение руководящих работников, перечисленных в части второй ст.ЗЗ КЗоТ. Эта статья устанавливает общий порядок увольнения по инициативе администрации.

§2. Для получения согласия профкома на увольнение работника админи­страция предварительно, то есть до издания приказа об увольнении, должна обратиться в профком с письменным представлением, с указанием в нем на увольнение какого работника и по каким основаниям она просит дать согласие. В течение 10 дней со дня его получения профком в коллегиальном составе с присутствием не менее половины его членов рассматривает вопрос о даче согласия на увольнение, заслушивает мнение заинтересованного работника, проверяет обоснованность, законность и целесообразность увольнения, воз­можность трудоустройства увольняемого путем перевода с его согласия на другую работу на данном предприятии, в учреждении, организации. В этот же 10-дневный срок профком сообщает свое решение администрации.

Решение профкома о даче согласия или об отказе дать согласие на уволь­нение не может быть куда либо обжаловано или отменено. Согласие профкома не может быть заменено решением общего собрания коллектива работников. Получение согласия профкома не обязывает администрацию увольнять работ­ника. Она лишь имеет право его уволить не позднее месяца со дня получения согласия профкома. По истечении месячного срока это согласие теряет силу. Болезнь, отпуск работника не прерывают этого месячного срока.

Если согласие профкома дано уже после издания приказа об увольнении работника, то оно является недействительным, и работник подлежит восста­новлению на работе.

**Статья 170. Гарантии при приеме на работу и увольнении бере­менных женщин и женщин****, имеющих детей****.**

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а одинокой матери ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных женщин может быть обжалован в народный суд.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей при наличии у них ребенка до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администра­ции не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреж­дения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осу­ществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта) *(в ред. Закона Россий**­ской Федерации от 25.09.92 г. № 3543**-1* ***— Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Феде­рации, 1992,*** ***№ 41, ст. 2254).***

**§1.** Ст. 170 КЗоТ предусматривает важные гарантии права женщин на труд при беременности и наличии малолетних детей, запрещая необоснованные по мотивам материнства отказы в приеме на работу и увольнение этих женщин по инициативе администрации на производствах всех форм собственности.

**§2.** Запрещая отказ в приеме на работу по мотивам материнства, ст. 170 КЗоТ углубляет гарантию ст. 16 КЗоТ, признающую, что отказ в приеме на работу по разным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами, не допускается, и если такое произошло, то это будет необоснованный запрещен­ный отказ (см. ст. 16 КЗоТ и комментарии к ней).

Поэтому часть первая ст. 170 КЗоТ обязывает администрацию в письменной форме сообщить беременной женщине и женщине, имеющей ребенка до трех лет, а одинокой матери — ребенка до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 16 лет), причины отказа в приеме на работу.

**§3.** Отказ в приеме на работу указанной женщине рассматривается судом не в исковом порядке, а в порядке, предусмотренном главой 24 ГПК РФ, как жалоба на неправомерные действия должностного лица, ущемляющего права граждан.

Такая жалоба подается в суд после обжалования действий должностного лица, отказавшего в приеме на работу, вышестоящему над ним органу или должностному лицу. Требования закона о предварительном внесудебном по­рядке рассмотрения трудовых споров в КГС на эти жалобы не распространяются (п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №6 от 25 декабря 1990 г.).

**§4.** Ст. 139 Уголовного кодекса РФ предусматривает уголовную ответст­венность за отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам беременности или по мотивам кормления ребенка грудью. Поэтому практика почти не встречает случаев, чтобы администрация при отказе в приеме на работу женщин, указанных в ст. 170 КЗоТ, сообщала им в письменной форме причины отказа со ссылкой на беременность и материнство их. Обычно это вуалируется иначе. И женщине при этом бывает трудно доказать, что действи­тельные причины отказа — это ее материнство. Здесь и профсоюзам и право­охранительным органам надо помогать женщине в оспариваний необоснованного отказа в приеме ее на работу.

**§5.** Увольнение по инициативе администрации женщин, указанных в ст. 170 КЗоТ, запрещено по всем как общим ст. 33 КЗоТ РФ, так и дополнительным ст. 254 КЗоТ РФ основаниям.

Исключение закон делает только при полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, требуя при таком увольнении обязательного трудо­устройства.

Это трудоустройство должен осуществлять правопреемник. Правопреемни­ком считается юридическое или физическое лицо, которому передаются иму­щество, финансовые и другие средства ликвидируемого предприятия, учреждения, организации. А при его отсутствии обязательную помощь в трудо­устройстве оказывает служба занятости населения.

За уволенными беременными женщинами и женщинами, имеющими детей до трех лет, в связи с ликвидацией предприятия, организации сохраняется при последующем их нетрудоустройстве непрерывный трудовой стаж до достижения ребенком возраста трех лет.

**§6.** Обязанность по трудоустройству таких женщин возлагается на адми­нистрацию в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта), т. е. прежде чем по окончании трудового договора уволить бере­менную или мать, имеющую ребенка до трех лет (одинокую — ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида—до 16 лет), администрация должна ей предложить другую имеющуюся на данном производстве работу.

§7. Нарушение администрацией части второй ст. 170 КЗоТ, если она при увольнении женщины знала, что она беременна или имеет ребенка до трех лет (или до 14 лет одинокая), является увольнением с явным нарушением закона, когда к виновному должностному лицу применяется ст. 214 КЗоТ о его мате­риальной ответственности. См. ст. 214 КЗоТ и комментарии к ней и п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г.

§8. Женщина, уволенная с нарушением части второй ст. 170 КЗоТ, во всех случаях побежит восстановлению на работе. См. ст. 213 КЗоТ и комментарии к ней.

**Статья 183****. Дополнительные гарантии для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора (контракта)**

Расторжение трудового договора (контракта) с работником моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка уволь­нения допускается только с согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пунктах 1,2и6 статьи 33 настоящего Кодекса) производится лишь в исключительных случаях и не допускается без после­дующего трудоустройства *(вред. Федерального закона Российской Федерации от 24.11.95 г. №* *192'ФЗ* — *Собрание законодательства Российской Феде**­рации, 1995**,* *№ 48, ст. 4564).*

**§1.** Ст. 183 КЗоТ в новой ее редакции от 16 июня 1995 г., закрепляя дополнительные гарантии при увольнении работников моложе 18 лет, требует, чтобы это увольнение помимо соблюдения общего порядка увольнения (см. ст. 33 КЗоТ и комментарий к ней) производилось лишь с согласия органа Рострудинспекции субъекта Российской Федерации и комиссии по делам несовер­шеннолетних. Таким образом на увольнение по инициативе администрации несовершеннолетнего работника необходимо согласие двух указанных органов.

Если несовершеннолетний работник уволен по инициативе администрации без согласия хотя бы одного из двух указанных органов, то он подлежит восстановлению его судом на работе. А виновное в таком увольнении должно­стное лицо будет нести материальную ответственность за ущерб в связи с оплатой вынужденного прогула уволенному (см. ст. 214 КЗоТ и комментарий к ней и п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16). Следует отметить, что получить согласие нового органа — Рострудинспекции многим работодателям будет представлять известные трудности, по­скольку этот орган республиканский, краевой и другого субъекта Российской Федерации для многих из работодателей не близко к ним расположен.

§2. Если работник моложе 18 лет увольняется по сокращению штата, численности (п. 1 ст. 33 КЗоТ) или несоответствию по состоянию здоровья (п. 2 ст. 33 КЗоТ), а также при невыходе на работу из-за длительной болезни (п. 5 ст. 33 КЗоТ), то на его увольнение требуется согласие трех органов, т. е. профкома (если он член данного профсоюза), органа государственной инспек­ции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

§3. Увольнение работника моложе 18 лет по основаниям пунктов 1, 2 и 6 статьи 33 КЗоТ могли быть лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства. Это надо понимать, что увольнение не допускается без трудоустройства подростка. Поэтому о таком трудоустройстве должен заботиться и работодатель в первую очередь. См. ст. 33 КЗоТ и комментарий к ней.

**Статья 235****. Дополнительные гарантии для выборных профсоюз­ных работников и членов советов трудовых коллек****­тивов**

Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожден­ные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выбор­ных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации — без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руко­водители выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы — органа соответствующего объединения профессиональных союзов\*

Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов — соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсут­ствии — соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов выборных профсоюз­ных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторов — с предварительного согласия соответствующего объединения профессио­нальных союзов.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от произ­водственной работы, может предоставляться на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, свободное от работы время с сохра­нением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы администрация, а в случае ликвидации предпри­ятия, учреждения, организации профессиональный союз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года. Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания ; выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью второй настоящей статьи.

Члены совета трудового коллектива не могут быть по инициативе администрации переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинар­ному взысканию без согласия совета трудового коллектива. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе администрации помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается лишь с согласия совета трудового коллектива *(вред**. Закона Российской Федерации от 25.09**.92 г. № 3543**-1 — Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 41, ст. 2254).*

**§1.** Статья 235 КЗоТ предусматривает дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам трех категорий:

во-первых, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, т. е. продолжающим работу по трудовому договору с пред­приятием, учреждением, организацией;

во-вторых, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основ­ной работы, т. е. в связи с этим не работающим по трудовому договору с предприятием, учреждением, организацией;

в-третьих, работникам, перешедшим на выборную должность в профсоюз­ных органах, а затем освобожденным от нее.

Четвертая категория работников, которым в ст. 235 КЗоТ предоставлены дополнительные трудовые льготы, — это члены совета трудового коллектива. Для них соответствующая часть ст. 235 КЗоТ полностью сохраняет свое значение.

Что же касается дополнительных трудовых гарантий для профсоюзных работников, то они теперь содержатся в Федеральном законе от 12 января 1996 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В нем сохранены гарантии, содержащиеся в ст. 235 КЗоТ для этих работников, но в несколько другой редакции с уточнениями, учитывающими наличие различных способов формирования профсоюзных органов.

Кроме того, в круг работников, пользующихся дополнительными трудовы­ми гарантиями, включены уполномоченные профсоюза по охране труда и представители профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

Виды гарантий, предоставляемых не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, а также названным выше уполномоченным и пред­ставителям профсоюза, расширены: им предоставляется свободное от работы время не только для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзных съездах, конференциях, в работе профсоюзных органов, но и для краткосрочной профсоюзной учебы.

**§2.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожден­ные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взы­сканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях органи­заций — без предварительного согласия соответствующего профсоюзного орга­на в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы — органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (п. 1 ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г.).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по иници­ативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 2 той же статьи).

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия проф­союзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов — соответ­ствующего органа подразделения организации (при его отсутствии — соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов—только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) проф­союзов (п. 3 той же статьи).

**§3.** Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной проф­союзной организации (п. 4 той же статьи).

§4. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанно­стей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением (п. 5 той же статьи).

**§5.** Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (п. 6 той же статьи).

**§6.** Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации (п. 1 ст. 26 того же Федерального закона).

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохра­няют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года (п. 2 той же статьи).

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (де­легированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специаль­ный трудовой стаж (п. 3 той же статьи).

Со специальным трудовым стажем связаны дополнительные гарантии, льготы и преимущества, установленные законодательством в связи с вредностью условий труда, спецификой характера работы (например, для преподавателей учебных заведений) и другими признаками. Исчисление специального трудового стажа производится по правилам, предусмотренным для каждого признака его специализации соответствующим нормативным правовым актом.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением (п. 4 той же статьи).

§7. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся чле­нами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено уволь­нение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. (ст. 27 этого Закона).

Содержание п. 3 ст. 25 упомянутого Федерального закона изложено в §2 комментария к настоящей статье КЗоТ.

**§8.** Очевидно, что дополнительные трудовые гарантии предусмотрены, прежде всего, для работников, входящих в те профсоюзные органы, которые выполняют функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников — профкомов, обкомов, советов, исполкомов и т. п.

Дополнительные гарантии предоставлены работникам, входящим во все подобные профсоюзные органы вне зависимости от уровня, а не только в профсоюзные органы, действующие непосредственно на предприятиях, в уч­реждениях, организациях.

**§9.** Как видно из приведенных выше статей Федерального закона от 12 января 1996 г., дополнительные трудовые гарантии для работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы на предпри­ятии, в учреждении, организации, а также для уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в комиссиях (комитетах) по охране труда, касаются вопросов:

а) привлечения и дисциплинарной ответственности;

б) переводов на другую работу;

в) увольнений по инициативе работодателя.

Они предусмотрены как дополнительные средства защиты представителей работников от негативного к ним отношения со стороны работодателя, адми­нистрации предприятий, учреждений, организаций, которое чаще всего прояв­ляется при наложении на работников дисциплинарных взысканий, при переводах на другую работу и увольнениях.

**§10.** Дополнительные гарантии состоят в особом порядке наложения на этих работников дисциплинарных взысканий, переводов на другую работу и увольнения по инициативе работодателя (администрации) помимо соблюдения общего порядка, установленного законодательством. На такие действия рабо­тодатель (администрация) должен (должна) получить предварительное согласие органов, названных в ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г.

**§11.** Общие правила привлечения работников к дисциплинарной ответст­венности и исчерпывающий перечень этих взысканий предусмотрены статьями 135-138 КЗоТ.

**§12.** Дополнительную гарантию (предварительное согласие соответствую­щего профсоюзного органа) при переводах работников, упомянутых в статьях 25-26 Федерального закона от 12 января 1996 г. (см. §§2 и 3 комментария к настоящей статье КЗоТ), закон устанавливает в отношении случаев, когда не требуется согласия самого работника для признания правомерности такого перевода. Т. е. при этом имеются в виду переводы по производственной необходимости (в том числе для замещения отсутствующего работника) и при простое (ст. ст. 26-27 КЗоТ).

**§13.** Основания увольнения по инициативе работодателя (администрации) предусмотрены в ст. ст. 33 и 254 КЗоТ.

Общий порядок увольнения по инициативе работодателя (администрации) установлен в ст. 35 КЗоТ и в п. 4 ст. 12 Федерального закона от 12 января 1996 г. (см. §11 комментария к ст. 226 КЗоТ).

**§14.** В п. 2 ст. 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. имеется новое по сравнению со ст. 235 КЗоТ положение (см. §6 комментария к настоящей статье КЗоТ). В ней упоминается правопреемник как орган, обязанный сохра­нять за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, если ему невозможно предоставить прежнюю работу (должность) в случае реорганизации предприятия, учреждения, организации, где он прежде работал.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1) предусматривает различные варианты реорганизации: слияние, присоединение, разделение, вы­деление, преобразование юридического лица (ст. 58). При всех вариантах реорганизации права и обязанности реорганизуемого юридического лица пере­ходят к новому (новым), образовавшемуся (образовавшимся) в результате реорганизации, т. е. к правопреемнику.

На нем лежат обязанности, предусмотренные в п 2 ст. 26 Федерального закона от 12 января 1996 г.

Если в результате реорганизации образовалось несколько юридических лиц, то указанная обязанность лежит на том из них, которое включило в себя структуру прежнего юридического лица, в которой трудился профсоюзный работник.

**§15.** Ст. 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. не допускает уволь­нения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсо­юзных органов в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено уволь­нение (см. §7 комментария к настоящей статье КЗоТ).

Под окончанием срока полномочий в профсоюзном органе понимается как истечение этого срока, предусмотренного уставом профсоюза (положением о первичной профсоюзной организации), так и другие основания освобождения таких работников от должности в профсоюзном органе (например, досрочный отзыв по решению собрания, съезда, конференции и т. д., избравшего или делегировавшего работника на должность в профсоюзном органе).

Предусмотренная в ст. 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. гарантия не применяется, если работник совершает проступки по отношению к пред­приятию, учреждению, организации, где он трудится, т. е. по своей вине не выполняет трудовые обязанности. Основания увольнения, освобождающие работодателя от соблюдения установленной в упомянутой статье гарантии, содержатся в п. п. 3, 4, 7 и 8 ст. 33; п. п. 1, 2 и 3 ст. 254 КЗоТ.

Некоторые профсоюзы создают собственные страховые фонды для матери­альной поддержки профсоюзных работников в случае ликвидации профсоюзных органов, досрочного освобождения от должности в таких органах не по вине работника, при длительной потере трудоспособности.

**§16.** Коллективными договорами, соглашениями могут также предусмат­риваться дополнительные гарантии для работников, являющихся или являв­шихся членами профсоюзных органов. Обычно дополнительные к установленным законом гарантии касаются тех работников, которые входят или входили в состав профсоюзных органов, действующих на предприятии, в учреждении, организации.