

## ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 22 января 2026 г. по делу N 88-1844/2026-(88-34071/2025)

Дело N 2-1190/2025

Уникальный идентификатор дела 76RS0022-01-2025-001248-29

I инстанция: Новожилов Д.В.

II инстанция: Баскова Г.Б., Маренникова М.В. (докладчик), Черная Л.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Захаровой С.В.,

судей Матушкиной Н.В., Байбакова М.А.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску З. к прокуратуре Ярославской области о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда (номер дела, присвоенный судом первой инстанции 2-1190/2025)

по кассационным жалобам прокуратуры Ярославской области и З. на решение Заволжского районного суда г. Ярославля от 19 июня 2025 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 13 октября 2025 года,

Заслушав доклад судьи судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции Матушкиной Н.В., объяснения прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Г., поддержавшей доводы кассационной жалобы прокуратуры Ярославской области, возражавшей против доводов жалобы З.,

судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

З. обратился в суд с иском к прокуратуре Ярославской области, в котором просил признать увольнение незаконным, восстановить его на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 100000 руб.

Исковые требования мотивированы тем, что с 24.08.2008 истец проходил службу в прокуратуре Ярославской области, замещал различные должности, с 16.08.2021 по 20.03.2025 - должность заместителя прокурора города Ярославля.

Приказом исполняющего обязанности прокурора области N 268 от 20.03.2025 З. уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников организации. С увольнением не согласен в связи с нарушением процедуры увольнения, поскольку нарушен двухмесячный срок уведомления о предстоящем сокращении, не все вакантные должности были предложены, уведомление о вакансиях предложено неуполномоченным работодателем лицом - начальником отдела кадров. Работодатель не

выплатил ему выходное пособие в размере среднемесячного заработка, предусмотренное ч. 1 ст. 178 ТК РФ.

Решением Заволжского районного суда г. Ярославля от 19 июня 2025 года иски требования З. к прокуратуре Ярославской области о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об обязанности выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда удовлетворены частично. Приказ исполняющего обязанности прокурора Ярославской области N 268 от 20.03.2025 об увольнении З. в связи с сокращением штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признан незаконным. З. восстановлен в прокуратуре Ярославской области в должности заместителя прокурора г. Ярославля Ярославской области. С прокуратуры Ярославской области в пользу З. взыскана компенсация морального вреда в размере 15000 руб. В остальной части иска отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 13 октября 2025 года решение Заволжского районного суда г. Ярославля от 19 июня 2025 года изменено решение в части восстановления З. на работе. Абзац 3 резолютивной части решения изложен в следующей редакции: "Восстановить З. в прокуратуре Ярославской области в должности заместителя прокурора г. Ярославля Ярославской области с 21.03.2025. Исправить опisku в резолютивной части решения Заволжского районного суда г. Ярославля от 19.06.2025 в части указания номера паспорта З., считать правильным - паспорт гражданина РФ серия <...> номер <...>". В остальной части решение Заволжского районного суда г. Ярославля от 19.06.2025 оставлено без изменения.

В кассационной жалобе представитель прокуратуры Ярославской области П. выражает несогласие с судебными постановлениями, считает, что они вынесены с нарушением норм материального и процессуального права. Указывает, что судом не учтено, что о предстоящем сокращении истцу стало известно еще 17.01.2025, когда Генеральным прокурором Российской Федерации принят приказ об исключении прокуратуры города Ярославля из штатного расписания прокуратуры Ярославской области вместе со всеми должностями. Таким образом, З. было достоверно известно о том, что все работники, занимавшие должности в прокуратуре города Ярославля, подлежали сокращению без каких-либо исключений. В рассматриваемом случае уведомление от 20.01.2025 о предстоящем сокращении не имело для истца существенного значения, поскольку факт его увольнения в связи с сокращением штата носил для него очевидный характер. Кроме того, срок уведомления не соблюден работодателем только на один день и не свидетельствует о нарушении прав истца.

Кроме того, при сокращении З. должность заместителя Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области не предлагалась истцу ввиду наличия ходатайства Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области и согласия прокурора Ярославской области о назначении работника, прошедшего аттестацию. Решение о замещении данной должности другим сотрудником было принято еще в сентябре 2024 года, 25.11.2024 состоялась внеочередная аттестация, по результатам которой Ш. рекомендована к назначению на должность заместителя Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области. По мнению ответчика, у прокуратуры Ярославской области отсутствовали правовые основания для предложения указанной вакансии истцу.

В кассационной жалобе истец З. выражает несогласие с судебными постановлениями, считает, что они вынесены с нарушением норм материального и процессуального права. Указывает, что судом произведен зачет выходного пособия, выплаченного при увольнении, в размер выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула. При этом, сам факт

наступления вынужденного прогула, его период - судом не установлены, поскольку в решении не была установлена дата восстановления истца на работе. Не установив период вынужденного прогула и как следствие его достоверную сумму - невозможно производить какой-либо зачет сумм, тем более при отсутствии заявленных требований о взыскании денежных средств.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела судом кассационной инстанции. Кроме того, информация о времени и месте судебного заседания размещена в установленном законом порядке в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте Второго кассационного суда общей юрисдикции. Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь частью 5 статьей 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Согласно ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Изучив материалы дела, проверив по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, кассационный суд не находит оснований для удовлетворения жалобы.

Оснований, предусмотренных ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, для отмены решения и апелляционного определения в кассационном порядке не имеется.

Как следует из материалов дела и установлено судом, З. с 24.08.2008 проходил службу в прокуратуре Ярославской области, замещал различные должности, с 16.08.2021 по 20.03.2025 - должность заместителя прокурора города Ярославля.

Приказом Генерального прокурора РФ № 4-ш от 17.01.2025 из штатного расписания прокуратуры Ярославской области исключена прокуратура г. Ярославля. 21.01.2025 З. под роспись вручено уведомление о сокращении замещаемой должности № 6-38-2025 от 20.01.2025.

Уведомлениями начальника отдела кадров прокуратуры Ярославской области от 31.01.2025 и 18.03.2025 З. ознакомлен с имеющимися в прокуратуре области вакантными должностями: прокурор отдела по надзору за соблюдением прав, свобод и законных интересов несовершеннолетних (на правах управления) прокуратуры Ярославской области; заместитель прокурора Любимского района Ярославской области; заместитель прокурора Пошехонского района Ярославской области; старший помощник Рыбинского городского прокурора Ярославской области; помощник Рыбинского городского прокурора Ярославской области; помощник прокурора Гаврилов-Ямского района Ярославской области; помощник прокурора Даниловского района Ярославской области и заместитель Рыбинского городского прокурора Ярославской области.

От предложенных в уведомлениях вакантных должностей З. отказался.

Приказом исполняющего обязанности прокурора области N 268 от 20.03.2025 З. уволен из прокуратуры Ярославской области 20.03.2025 в связи с сокращением штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

На основании п. 2 ст. 44 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации", предусматривающей выплату выходного пособия прокурорским работникам при увольнении вследствие организационно-штатных мероприятий, З. произведена выплата выходного пособия в размере 20 должностных окладов с доплатой за классный чин.

Удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции исходил из того, что работодателем нарушена процедура увольнения работника, поскольку увольнение З. состоялось 20.03.2025, то есть до истечения установленного ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации двухмесячного срока предупреждения о предстоящем увольнении. Кроме того, в нарушение ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации истцу не были предложены все имеющиеся у работодателя вакантные должности, в частности вакантная должность заместителя Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области.

Отказывая истцу в удовлетворении требований в части взыскания заработка за время вынужденного прогула, суд первой инстанции счел подлежащей зачету выплаченную истцу сумму компенсации при увольнении, превышающую сумму подлежащего взысканию заработка за время вынужденного прогула. Во взыскании выходного пособия в размере среднемесячного заработка, предусмотренного ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, истцу также отказано, ввиду выплаты ему пособия на основании п. 2 ст. 44 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации", которое по своей правовой природе соответствует выходному пособию, предусмотренному ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции в целом согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно указав следующее.

Доводы апелляционной жалобы прокуратуры о том, что нарушение срока предупреждения об увольнении истца на один день является незначительным, а на имеющуюся вакантную должность заместителя Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области на момент увольнения истца проводилась процедура назначения другого кандидата, а потому она не была вакантна и фактически была замещена, отклонены судом апелляционной инстанции, исходя из следующего.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, пунктом вторым части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой названной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным

требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 178 - 181.1) закреплены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, в том числе в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей является целью трудового законодательства (ч. 1 ст. 1 указанного Кодекса).

Статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации регулирует не просто отдельные процедуры, обязанность выполнить которые возложена трудовым законодательством на работодателя при увольнении работника, а предусматривает обязательные для предоставления работодателем работнику гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Согласно ч. 1 названной статьи при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В силу ч. 2 ст. 180 указанного Кодекса 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.

Как следует из положений ч. 1 ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации, гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Соблюдение гарантий трудовых прав работников при увольнении является обязательным условием для признания такого увольнения законным.

Части 1 и 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации являются элементами правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, позволяют работнику, подлежащему увольнению, заблаговременно узнать о предстоящем увольнении, продолжить трудовую деятельность у работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, либо с момента предупреждения об увольнении начать поиск подходящей работы, что обеспечивает наиболее благоприятные условия для последующего трудоустройства (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 17.11.2009 N 1374-О-О, от 17.06.2010 N 915-О-О и N 916-О-О, от 27.01.2011 N 13-О-О).

В абзаце первом пункта 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации

Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы (абзац первый пункта 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2).

В целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом работодатель имеет право принимать необходимые кадровые решения, в том числе об изменении численного состава работников организации, однако при принятии таких решений работодатель обязан обеспечить закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Таким образом, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) при условии обеспечения закрепленных трудовым законодательством гарантий трудовых прав работников, в том числе предупреждения работодателем работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, исполнения работодателем обязанности по предложению этому работнику всех имеющихся у работодателя в данной местности вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы. Неисполнение работодателем таких обязанностей в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

Судом достоверно установлен факт уведомления работодателем З. о предстоящем увольнении по сокращению под роспись 21.01.2025, иная дата извещения истца ответчиком допустимыми доказательствами не подтверждена.

При таких обстоятельствах суд апелляционной инстанции обоснованно согласился с выводами суда первой инстанции о том, что в нарушение требований закона работодателем при увольнении истца 20.03.2025 не соблюден двухмесячный срок со дня уведомления истца, который заканчивался 21.03.2025.

Доводы представителя прокуратуры о том, что несоблюдение указанного срока является незначительным, отклонены судом, поскольку они противоречат нормам и принципам трудового законодательства.

Статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации регулирует не просто отдельные процедуры, обязанность выполнить которые возложена трудовым

законодательством на работодателя при увольнении работника, а предусматривает обязательные для предоставления работодателем работнику гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Именно работодатель, в силу статьи 56 ГПК РФ и правовой позиции, изложенной в пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" должен доказать, что он предоставил работнику гарантию, предусмотренную указанной нормой и что на момент издания работодателем приказа об увольнении работника, у работодателя имеются доказательства того факта, что не менее чем за два месяца до увольнения работник персонально и под роспись предупрежден работодателем о предстоящем увольнении по указанным выше основаниям.

Нарушение указанного срока однозначно указывает на нарушение процедуры увольнения работника по сокращению, при этом сокращение данного срока, даже незначительное, законодатель не предусмотрел.

Также суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции о наличии в действиях ответчика нарушения процедуры увольнения в части не предложения истцу имеющейся вакантной должности заместителя прокурора Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области.

Судом установлено, что в штатном расписании прокурорских работников на 20.03.2025 являлась вакантной должность заместителя прокурора Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области.

Уведомлениями начальника отдела кадров прокуратуры Ярославской области от 31.01.2025 и 18.03.2025 З. предложены имеющиеся вакантные должности, среди которых должность заместителя прокурора Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области отсутствовала.

Исходя из смысла понятия вакантная должность - это незанятая должность в штате работодателя, при этом трудовое законодательство не содержит каких-либо исключений в части отнесения должности к вакантной.

Поскольку должность заместителя прокурора Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области была не занята, оснований не предлагать ее истцу как вакантную на дату его увольнения по сокращению у работодателя не имелось, а наличие иного кандидата на данную должность таким основанием не является.

Вместе с тем, суд отклонил доводы апелляционной жалобы З. о том, что работодателем незаконно не предложена ему вакантная должность прокурора Заволжского района г. Ярославля.

Исходя из положений ст. 16.1 Федерального закона от 17.01.1992 года N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации", назначение на должность и освобождение от должности прокуроров города и районов относится к исключительной компетенции Генерального прокурора Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции указал, что данные доводы были предметом проверки суда первой инстанции, с выводом об их несостоятельности по мотиву отсутствия у работодателя истца полномочий по назначению районных прокуроров, суд апелляционной инстанции согласился. Тот факт, что данные должности находятся в штатном расписании

прокуратуры Ярославской области, указанные выводы суда не опровергают.

Учитывая вышеизложенные обстоятельства, суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что увольнение истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации имело место при несоблюдении процедуры увольнения, потому увольнение З. и приказ N 268 от 20.03.2025 об увольнении обоснованно признаны судом первой инстанции незаконными.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 60 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

При разрешении требований истца о восстановлении на работе, суду первой инстанции следовало указать дату, с которой такое восстановление должно быть произведено.

При таких обстоятельствах суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что решение суда в части восстановления истца на работе подлежит изменению с указанием даты восстановления на работе З. - с 21.03.2025.

С доводами апелляционной жалобы З. о том, что им не заявлялись иски о взыскании заработка за время вынужденного прогула с 20.03.2025, суд апелляционной инстанции не согласился, поскольку в иске З. содержатся именно такие требования, но в иной формулировке. В данной части суд первой инстанции не вышел за пределы заявленных исковых требований.

Согласно ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен, в том числе в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (часть 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ. Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 ТК РФ).

Разрешая требования о взыскании заработка за время вынужденного прогула суд первой инстанции обоснованно принял в качестве допустимого доказательства расчет представленный ответчиком, согласно которому сумма заработка истца за время вынужденного прогула с 21.03.2025 по 19.06.2025 составляет 408447,56 руб. Истцом данный расчет допустимыми доказательствами не оспорен, своего расчета на неоднократные предложения суда не представлено.

Суд апелляционной инстанции согласился с представленным ответчиком расчетом, указав, что он составлен в соответствии с законом и соответствует конкретным обстоятельствам дела.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку судом установлен факт нарушения работодателем трудовых прав истца незаконным увольнением, суд первой инстанции обоснованно взыскал в пользу истца компенсацию морального вреда в соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исходя из обстоятельств дела, учитывая характер и объем причиненных работнику нравственных страданий, степень вины работодателя, характер и длительность нарушения работодателем трудовых прав работника, фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, судебная коллегия считает, что размер компенсации морального вреда, взысканный с ответчика в пользу истца в сумме 15000 руб., определен судом верно.

Оснований для увеличения данной суммы компенсации суд апелляционной инстанции не усмотрел.

На основании изложенного суд апелляционной инстанции изменил решение суда в части указания даты восстановления истца на работе, в остальной части не усмотрел оснований для его отмены или изменения по доводам жалоб.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу, что жалоба не подлежит удовлетворению, поскольку суды правильно применили нормы материального и процессуального права. Выводы судов первой и апелляционной инстанций соответствуют фактическим обстоятельствам дела и имеющимся в деле доказательствам.

Как указано выше, статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Так, в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса (часть 1).

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 (часть 2).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 3).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы. При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

Из приведенных норм права и разъяснений по их применению однозначно следует, что 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. Работодатель только с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи.

Судами первой и апелляционной инстанции правильно применены приведенные выше нормы права и разъяснения по их применению.

Доводы кассационной жалобы ответчика о том, что о предстоящем сокращении истцу стало известно еще 17.01.2025, когда Генеральным прокурором Российской Федерации принят приказ об исключении прокуратуры города Ярославля из штатного расписания прокуратуры Ярославской области вместе со всеми должностями, уведомление от 20.01.2025 о предстоящем сокращении не имело для истца существенного значения, срок уведомления не соблюден работодателем только на один день, являются необоснованными, поскольку прямо противоречат приведенным нормам права и разъяснениям по их применению.

Двухмесячный срок предупреждения об увольнении начинает течь со дня предупреждения работодателем персонально и под роспись работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, а не с какого-либо иного дня.

Судом достоверно установлен факт уведомления работодателем З. о предстоящем увольнении по сокращению под роспись 21.01.2025, иная дата извещения истца ответчиком

допустимыми доказательствами не подтверждена.

При таких обстоятельствах суды первой и апелляционной инстанций пришли к правильному выводу о том, что в нарушение требований закона работодателем при увольнении истца 20.03.2025 не соблюден двухмесячный срок со дня уведомления истца, который заканчивался 21.03.2025.

Доводы представителя прокуратуры о том, что несоблюдение указанного срока является незначительным, обоснованно отклонены судом, поскольку они противоречат нормам и принципам трудового законодательства.

Ни нормы действующего законодательства, ни разъяснения по их применению не позволяют работодателю сокращать указанный двухмесячный срок предупреждения об увольнении, за исключением случая, установленного частью 3 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении

Поскольку письменного согласия работника на расторжение с ним трудового договора до истечения двухмесячного срока получено не было, то увольнение З. произведено с нарушением требований закона.

Довод кассационной жалобы о том, что при сокращении З. должность заместителя Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области не должна была предлагаться истцу ввиду наличия ходатайства Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области и согласия прокурора Ярославской области о назначении работника, прошедшего аттестацию, также является необоснованным.

Как указано выше, судом установлено, что в штатном расписании прокурорских работников на 20.03.2025 являлась вакантной должность заместителя прокурора Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области, которая не была предложена З.

Суд правильно указал, что исходя из смысла понятия вакантная должность - это незанятая должность в штате работодателя, при этом трудовое законодательство не содержит каких-либо исключений в части отнесения должности к вакантной.

Поскольку должность заместителя прокурора Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области была не занята, оснований не предлагать ее истцу как вакантную на дату его увольнения по сокращению у работодателя не имелось, а наличие иного кандидата на данную должность таким основанием не является. Исходя из смысла ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации и других норм действующего законодательства, у работодателя не возникла установленная законом обязанность принять на вакантную должность иного претендента (уже имеющего работу в прокуратуре), а не лицо, подлежащее увольнению по сокращению численности или штата работников - З.

Кроме того, другой сотрудник - Ш., рекомендованная к назначению на должность заместителя прокурора Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области, не могла одновременно в период с 21.01.2025 по 21.03.2025 сразу занимать сразу две должности: фактически ранее занимаемую ей по штатному расписанию и должность заместителя прокурора Ростовского межрайонного прокурора Ярославской области, на которую она претендовала.

Доводы жалобы З. о том, что судом необоснованно произведен зачет выходного пособия, выплаченного при увольнении в размер выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула, подлежат отклонению.

Суды первой и апелляционной инстанций обоснованно произвели зачет выплаченного истцу выходного пособия при взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Суд апелляционной инстанции верно указал, что наличие у суда права произвести такой зачет при разрешении требований о взыскании заработка за время вынужденного прогула прямо следует из разъяснений, содержащихся в п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, согласно которым при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

Так как выплаченное З. при увольнении выходное пособие в размере 20 должностных окладов с доплатой за классный чин в сумме 711200,2 руб. превышает размер заработной платы за время вынужденного прогула 408447,56 руб., суд обоснованно не усмотрел оснований для удовлетворения иска в данной части.

Суды пришли к выводу, что выходное пособие в размере 20 должностных окладов с доплатой за классный чин, выплаченные истцу при увольнении на основании п. 2 ст. 44 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации", по своей правовой природе соответствует выходному пособию, предусмотренному ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вопреки доводам жалобы, суды правильно истолковали положения ст. 44 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации" и ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, указав, что в рассматриваемом случае вышеуказанная норма закона "О прокуратуре Российской Федерации" является специальной, подлежащей применению к спорным правоотношениям с участием соответствующего специального субъектного состава.

При таких обстоятельствах у судов не имелось правовых оснований для взыскания в пользу истца выходного пособия по ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выводы судов первой и апелляционной инстанций правильные, полные и обоснованные, в дополнительной аргументации не нуждаются.

Доводы кассационных жалоб не содержат фактов, которые опровергали бы выводы судов первой и апелляционной инстанций, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций, к выражению несогласия с произведенной судами оценкой представленных по делу доказательств, к иному толкованию законодательства, аналогичны обстоятельствам, на которые ссылались стороны в судах первой и апелляционной инстанций, они были предметом обсуждения судов и им дана правильная правовая оценка на основании исследования всех представленных сторонами доказательств в их совокупности.

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или

недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими.

Иная оценка кассационным судом общей юрисдикции доказательств по делу и установление новых фактов не допускаются (пункт 36 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 N 17 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции").

Суд кассационной инстанции приходит к выводу, что судами первой и апелляционной инстанций правильно определены правоотношения, возникшие между сторонами по настоящему делу, а также закон, подлежащий применению, в полном объеме определены и установлены юридически значимые обстоятельства. Исходя из установленных судами фактических обстоятельств дела, суды правильно применили нормы материального права.

Доводы кассационной жалобы не опровергают правильность выводов судов первой и апелляционной инстанций по существу спора.

Нарушений норм материального или процессуального права, указанных в ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, при разрешении настоящего спора судом допущено не было, в связи с чем оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений в кассационном порядке не имеется.

Руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Заволжского районного суда г. Ярославля от 19 июня 2025 года в редакции апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 13 октября 2025 года, а также апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 13 октября 2025 года оставить без изменения, кассационные жалобы прокуратуры Ярославской области и З. - без удовлетворения.

Мотивированное определение изготовлено 2 февраля 2026 года.

Копия верна  
Судья  
Н.В.МАТУШКИНА