**Увольнение руководителя организации по инициативе работодателя, без учета положений, установленных ч. 4 ст. 261 Трудового Кодекса РФ**

Статьей 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), предусмотрены общие основания расторжения с работником трудового договора по инициативе работодателя. В то же время, кроме общих оснований, установленных указанной выше нормой и иными федеральными законами, из положений п. 2 ст. 278 ТК РФ следует, что трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ 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).

В соответствии с п. 2 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

Таким образом, ч. 4 ст. 261 ТК РФ, определённым категориям работников, установлены повышенные гарантии, направленные на защиту их трудовых прав.

Расторжение трудового договора с руководителем организации на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ по своей сути, является увольнением по инициативе работодателя. Вместе с тем, особенности труда руководителя организации, регулируются положениями главы 43 ТК РФ, которая в свою очередь не содержит норм, согласно которых гарантии, установленные ч. 4 ст. 261 ТК РФ в виде запрета на увольнение по инициативе работодателя, определенных категорий работников, и за исключением увольнения по основаниям, перечисленным в указанной части, на руководителей организации не распространяются.

Кроме того, статьей 3 ТК РФ установлен запрет на ограничение кого-либо в трудовых правах и свободах, в том числе и в зависимости от должностного положения. Таким образом, трудовой договор с руководителем организации, относящимся к категории лиц, указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, по пункту 2 статьи 278 ТК РФ расторгнут быть не может.

Помощник прокурора района Ю.А. Янькова