

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль/специализация))

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему «Понятие, основания и виды прекращения трудового договора»

Студент

А.Д. Андреева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

О.А. Воробьева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд. пед. наук, доцент, О.А. Воробьева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2019

АННОТАЦИЯ

Актуальность дипломной работы: выбор темы был обусловлен существующими проблемами в механизме защиты прав работника при прекращении с ним работодателем трудового договора, несоответствие регламентации увольнения и существующих социальных и экономических потребностей как работника, так и работодателя.

Объект исследования: общественные отношения, которые возникают в процессе прекращения трудового договора.

Предмет исследования: нормативно-правовые акты, регулирующие основания и порядок прекращения трудового договора, и практика их правового применения.

Цель выпускной квалификационной работы: исследовать правовое регулирование прекращения трудового договора.

Задачи: исследовать понятие и основания прекращения трудового договора, виды прекращения трудового договора, а также проблематику его прекращения.

В процессе исследования использовались методы познания: диалектический, системный, сравнительный, статистический, формально-юридический.

Практическая значимость: возможность использования результатов исследования при совершенствовании законодательства в правоприменительной деятельности.

Структура дипломной работы определена целью и задачами исследования и состоит из: введения, трех глав, семи параграфов, заключения и списка используемой литературы. Работа состоит из 85 листов.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	7
1.1. Понятие прекращения трудового договора.....	7
1.2. Основания прекращения трудового договора.....	15
ГЛАВА 2. ВИДЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	21
2.1. Прекращение трудового договора по соглашению сторон.....	21
2.2. Прекращение трудового договора по инициативе работника или работодателя.....	25
2.3. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.....	46
ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	56
3.1. Порядок прекращения трудового договора.....	56
3.2. Проблемы, возникающие при рассмотрении дел, касающихся прекращения трудового договора.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	78

ВВЕДЕНИЕ

В России законодательно закреплена свобода на труд. Эти нормы были приняты с учётом положений, которые прописаны во Всеобщей декларации прав человека, которая утверждена Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. В ст. 23 этого документа провозглашено, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, на равную оплату за труд, право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения, на создание и вхождение в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Право на труд – это жизненно важное право. На каком уровне развития находится общество можно понять по тому, как это право реализуется. Ст. 34 Конституции РФ говорит о том, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. В ст. 37 Конституции закреплено положение о том, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Трудовым договором закрепляются условия, при которых гражданин может реализовать свои способности к труду при трудоустройстве на работу. Е.В. Кондратьева писала, что «трудовой договор – это одно из главных оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и

работником. Принцип свободы трудового договора лежит в основе не только его добродетельного заключения, но и дальнейших отношений»¹.

Большое внимание уделено трудовому договору в Трудовом Кодексе РФ от 30.12.2001 г. ФЗ № 197-ФЗ как центральному институту трудового права. Трудовой кодекс закрепляет основные требования, которые предъявляются к трудовому договору. Они много значат для их практического применения. Среди этих норм есть нормы о порядке расторжения трудового договора.

Актуальность дипломной работы: выбор темы был обусловлен существующими проблемами в механизме защиты прав работника при прекращении с ним работодателем трудового договора, несоответствие регламентации увольнения и существующих социальных и экономических потребностей как работника, так и работодателя.

Объект исследования: общественные отношения, которые возникают в процессе прекращения трудового договора.

Предмет исследования: нормативно-правовые акты, регулирующие основания и порядок прекращения трудового договора, и практика их правового применения.

Цель выпускной квалификационной работы: исследовать правовое регулирование прекращения трудового договора.

Задачи: исследовать понятие и основания прекращения трудового договора, виды прекращения трудового договора, а также проблематику его прекращения.

Нормативно-правовая база: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, иные нормативно-правовые акты.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых: О.В. Абрамова, М.А. Адрианова, В.В. Архипова, Н.Г. Александров, И.И. Андриановская, М.С. Аскеров, В.С. Бердычевский, Н.А. Бриллиантова, М.И.

¹Кондратьева Е.В. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение. Практическое пособие. – Москва: Омега – Л. 2006. – 224с.

Басаков, И.Б. Витковская, В.А. Власов, Е.В. Воробьёва, К.М. Варшавский, Л.А. Галамазова, И.А. Грабовского, Ж.А. Горбачёва, Н.А. Горбунова, К.Н. Гусов, Е.А. Ершова, О.М. Крапивина.

В процессе исследования использовались методы познания: диалектический, системный, сравнительный, статистический, формально юридический.

Практическая значимость: возможность использования результатов исследования при совершенствовании законодательства в правоприменительной деятельности.

Структура дипломной работы определена целью и задачами исследования и состоит из: введения, трех глав, семи параграфов, заключения и списка используемой литературы.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. Понятие прекращения трудового договора

Н.Г. Гладков утверждал, что исследовать вопрос о том, как соотносятся между собой понятия «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение» работника очень важно для трудового права, так как от этого зависит правильность толкования правовых норм². На практике же правильное понимание указанных терминов нужно, чтобы защитить трудовые права работников, поскольку многие гарантии связаны с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. К сожалению, в последнее время комплексного исследования по данному вопросу не проводилось.

У разных авторов просматривается разное мнение на соотношение рассматриваемых терминов, у многих эти термины тождественны и взаимозаменяемы, хотя в ТК РФ так и прописано – «прекращение» и «расторжение», что явно указывает на то, что каждый из этих терминов несёт самостоятельную смысловую нагрузку. Например, Е.В. Кондратьева давала такое определение рассматриваемому понятию: «прекратить трудовой договор – окончить действия трудовых отношений работника с работодателем»³, и считала, что эти основания являются важной юридической гарантией права на труд, и что прекратить трудовой договор можно только, когда одновременно имеются обстоятельства: 1) есть законное основание увольнения, 2) соблюден его порядок, 3) имеется юридический акт о прекращении договора. А И.В. Кушнир писала, что «прекратить трудовой договор, это значит освободить от работы в качестве рабочего или служащего на предприятии, учреждении или организации по основаниям и в

²Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. Издательство: Проспект, 2018 г. – С. 196.

³Кондратьева Е.В. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение. Практическое пособие. – Москва: Омега – Л. 2006. – 224 с.

порядке, которые предусмотрены законом. Прекратить трудовой договор – значит «уволить работника», закончить трудовые отношения между работником и работодателем», и, естественно, что «с прекращением трудового договора заканчиваются действия трудовых отношений между работником и работодателем и эти действия охватывают все виды окончания действий заключённого трудового договора и трудовых правоотношений». Продолжая свою мысль, И.В. Кушнир пишет: «чтобы прекратить трудовой договор требуется наличие определённых оснований для прекращения и надо соблюсти правила увольнения работника по конкретному основанию». А основанием для прекращения трудового договора, по её мнению, называют «жизненным обстоятельством, закреплённым в законе в виде юридического факта, необходимого для прекращения трудовых отношений. С прекращением трудового договора работник увольняется»⁴.

Теме прекращения трудового договора в ТК РФ посвящена глава 13. Но прекратить трудовой договор возможно не только на основании ТК, но и руководствуясь основаниями, которые предусмотрены в федеральных законах. Например, заниматься преподавательской деятельностью на основании пункта 49 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 18.07.2008 № 543 могут только лица, которые имеют высшее образование и подтвердили это право документом государственного образца о соответствующем уровне образования. А согласно п. «б» УК РФ при назначении наказания за совершение соответствующего преступления в виде лишения заниматься определенной деятельностью лицо не может этой деятельностью заниматься, например, водитель ООО «Тайфун» Иванов А.А. будучи пьяным управлял автомобилем. За это он мировым судом был привлечен к административной ответственности и на основании ч. 1 ст. 12 КоАП РФ был лишен права управлять автомобилем. На основании этого решения суда директор компании расторг трудовой договор с Ивановым А.А.

⁴Кушнир И.В. Трудовое право РФ. Издательство: Юрайт. Москва. 2010 г. – С. 165.

При лишении специального права по решению уполномоченных органов, например, полиции, также возможно прекращение трудового договора. Так, за нарушение ФЗ № 150-ФЗ «Об оружии» Сергеев Н.К., сотрудник охранного предприятия ООО «Вихрь» по решению ОВД был лишен права ношения оружия, так как указанный орган аннулировал его разрешение. На основании этого и руководствуясь п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ директор охранного предприятия прекратил с Сергеевым Н.К. трудовой договор, так как согласно прекращенного договора и должностных инструкций охранник несет охрану объектов с огнестрельным оружием⁵. По мнению автора, прекращение трудового договора будет законным, если соблюдены не только те условия, которые предусмотрены законодательством, но соблюдены гарантии и установленный порядок прекращения договора.

Трудовое законодательство РФ, характеризуя прекращение трудовых отношений, употребляет термины, относящиеся к трудовым отношениям, договору и работнику: 1. Прекращение трудового договора, ст.77, 83; 2. Расторжение трудового договора, ст.78, 79, 80; 3. Увольнение работника, ст. 80, 81; 4. Аннулирование трудового договора, ст. 61.⁶

Дадим характеристику указанным понятиям. Так, по мнению Г.А. Агафоновой, чей труд по вопросу о соотношении вышеуказанных терминов между собой на сегодняшний день является наиболее серьезной работой, считала прекращение трудового договора общей категорией, включающей все поводы прекращения договора. И это не зависит от того, кто будет инициатором этого, а также когда трудовой договор прекращён по причинам, не зависящим от сторон»⁷. Г.А. Агафонова соглашалась с мнением К.Н. Гусова, что прекратить трудовой договор — значит уволить работника,

⁵ Судебная практика по гражданским делам. Суды общей юрисдикции. Интернет-ресурс, сайт «Судебные и нормативные акты». sudakt.ru. 2019 г.

⁶ Комментарии к ТК РФ / под ред. К.Н.Гусова. М.-2008. С. 209; Комментарии к ТК РФ / отв. Ред. Ю.П.Орловский. М. 2008. С. 189

⁷ Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. М., 2011 г. С. 8.

кроме случая, если работник умер⁸. И поддерживала мнение А.М. Куренного, что главное – это то, что при этом прекращаются трудовые отношения⁹. Согласно мнения Г.А. Агафоновой «прекращение – это правовая категория, содержащая основания прекращения трудового договора и является юридическим фактом окончания трудовых отношений по волеизъявлению обеих сторон трудового договора либо по обязательствам, которые не зависят от воли сторон», и указывала - «расторжение трудового договора – это прекращение трудовых отношений односторонним волеизъявлением работника или работодателя, а увольнение – это правовое последствие прекращения и расторжения трудового договора».¹⁰ Расторжение трудового договора применяют при наличии инициативы одной из сторон, п. 3 и 4 ст. 77 ТК РФ. Трудовой договор – это «юридический факт трудовых отношений, и его расторжение значит прекращение данных отношений».

Понятие увольнения прописано в ст. 192 ТК РФ и находится в гл. 30 «Дисциплина труда». Там перечислены меры дисциплинарного воздействия, среди которых и увольнение¹¹. Увольнение является мерой дисциплинарного воздействия, накладывает на работника обязанность претерпеть неприятные последствия, имеющие вид ограничения личного характера. Основание для увольнения – это дисциплинарный проступок. Это правовое последствие расторжения и прекращения трудового договора для работника. Увольнение отличается от понятия «прекращение» или «расторжение» трудового договора.

В.Н. Ванюхин считал прекращение трудового договора правовой категорией, имеющей общее и специальное понятие.¹² Общие понятия прекращения представлены ст. 77 ТК РФ». К.Н. Гусов считал, что возможно

⁸Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М. 2006. С. 220.

⁹Буянова М.О. Трудовое право России: учебник / М.А. Буянова, О.Б. Зайцева; под ред. М.О. Буянова – Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. - С. 202.

¹⁰Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. М., 2011 г. С. 10.

¹¹ Бочкарева Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А. Бочкарева. – Электрон. Текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. - С. 202.

¹²Ванюхин В.Н. Увольнение по закону или «как всегда» // Российская правовая газета «Эж-юрист»: № 11, 2005.

выделить 3 группы оснований прекращения договора как специального понятия:

- прямо не связанные с активными действиями сторон
- не зависящие от воли сторон
- из-за нарушений правил при заключении трудового договора

А.Н. Кузнецов считал, что «расторгнуть трудовой договор – значит закончить трудовые отношения односторонним решением работника или работодателя, а характерным признаком будет выражение воли 1-й стороны на завершение трудовых отношений, ст. 80, 81 ТК РФ»¹³.

Понятие «аннулирование» упоминается в ст. 61 ТК РФ. Трудовой договор аннулируется на основании ч. 4 указанной статьи, если работник не вышел на работу в установленный срок без уважительной причины. Аннулированный трудовой договор считается не заключенным. Чтобы аннулировать договор, требуется:

1. Отсутствие работник на работе в день начала работы
2. Неуважительная причина отсутствия
3. Решение работодателя

ТК РФ не даёт разъяснений понятию «неуважительная причина», и нет перечня этих причин. Работодатель принимает решение сам, является ли причина отсутствия на работе уважительной или нет.

Теория трудового права вопросы прекращения трудового договора освещает в прикладном аспекте и аспекте общих проблем юридических гарантий трудовых прав работника. История этих вопросов говорит о различиях в подходах к их правовому регулированию¹⁴. КЗоТ РСФСР 1918 г. ограничивал увольнение работающих по их желанию или желанию работодателя. Л.С. Таль писал в связи с этим: «свобода увольнения рабочих и их отбора не может быть отнята у администрации предприятия без ущерба не

¹³Кузнецов А.Н. Избранные лекции по трудовому праву [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Н. Кузнецов; под ред. Г. В. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2013. — С. 192.

¹⁴Комментарии к ТК РФ / под ред. К.Н.Гусова. М.-2008. С. 209.

только для него, а также и для народного хозяйства»¹⁵. Л.С. Галь был увлечён теорией «стабилитета» Э. Штейбаха и О. Цвиденек-Зюденгорета. Суть теории заключалась в запрете увольнения трудящегося без достаточного основания и обязанности организации возмещать убытки. По мнению Л.С. Таля «злоупотреблением являлось увольнение рабочего, которое вызвано не интересами предприятия, а объективно недостаточными причинами. В случае такого увольнения работодатель обязан нести ответственность за причинение ущерба уволенному». В 1922 г. был принят Кодекс законов о труде – 2-й советский кодекс такой направленности. В этом документе были конституированы основные институты советского трудового права. Главный его признак, то, что этот документ отличает от предыдущих - это его концепция и функциональная направленность. В законе говорится о порядке увольнения, расторжения и прекращения трудового договора. Эти понятия в законе не разграничены между собой. К.М. Варшавский, характеризуя КЗоТ 1922 г., обращался к принципу устойчивости трудового договора, так как по нему «рабочий мог расторгнуть договор в любое время, а наниматель должен был строго руководствоваться основаниями прекращения договора, которые предусмотрены законом»¹⁶.

Многие юристы считают, что в спорных ситуациях по трудовому договору приоритет должен быть на стороне интересов работника, например, М.В. Лушникова предлагала закрепить в ТК РФ принцип, гласящий - «все неустранимые сомнения, противоречия и неясности актов законодательства о труде, коллективных договоров и соглашений, индивидуальных трудовых договоров толкуются в пользу работников»¹⁷.

КЗоТ РСФСР 1971 г. имел достаточно полный перечень причин, которые служили основаниями для прекращения и расторжения трудового договора. Он был прописан в ст. 29. Они были классифицированы

¹⁵Галь Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 143

¹⁶ Варшавский К.М. Трудовое право СССР, Л., 1924, С. 73.

¹⁷Лушникова М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль. 2001. С. 286.

следующим образом: 1) по субъектам: на общие, которые касались всех работающих, и на дополнительные, которые применялись к небольшой категории работающих; 2) по волевому фактору: соглашение сторон, желание работающего, желание работодателя, по желанию 3-х лиц, которые не являлись стороной договора, по закону. Предусматривалось две причины для увольнения, работающего: 1) при соответствии увольнения законному основанию; 2) при соблюдении того порядка, который предусмотрен для увольнения по тому основанию, на основании которого он был уволен. Его изменения в 1988 и 1992 г. расширили основания прекращения трудового договора. Эти изменения учли, принимая ТК РФ в 2001 г.

Мнения современных ученых не особо отличается от мнения рассмотренных выше авторов. Так Л.А. Чернышева считала, что «прекращение трудового договора – это прекращение трудовых отношений, где основания для прекращения трудовых отношений делятся на 4 группы: 1) по взаимному волеизъявлению; 2) по инициативе одной из сторон; 3) по обстоятельствам, исключающим возможность продолжить трудовые отношения; 4) из-за отказа работника по каким-либо причинам продолжить трудовые отношения». Она относила эти основания к жизненным обстоятельствам, закреплённым законом в виде юридического факта. А расторгнуть трудовой договор, по её мнению – значит «прекратить его в одностороннем порядке по желанию работодателя, работника, третьих лиц»¹⁸. А вот что по данному поводу писали С.Е. Чаннов и М.В. Пресняков-«с прекращением трудового договора прекращаются права и обязанности его сторон, предусмотренные как законодательно, так и трудовым договором». Далее ими отмечалось, что законодатель «установив обозначения для случаев прекращения действия трудового правоотношения, используя термины «прекращение», «расторжение» и «увольнение» законодатель не установил каких-то различий между этими понятиями». То есть указанные авторы не

¹⁸ Чернышева Л.А. Трудовой договор. Схемы и комментарии: пособие для бакалавриата / Санкт-Петербургский юридический институт Академии ген.прокуратуры РФ. 2014.- С.32.

видят разницы между этими понятиями и считают их тождественными¹⁹. В отличие от них, Гейхман В.Л. считал, что прекратить трудовой договор – «значит прервать трудовое отношение, которое возникло после заключения указанного договора». Он также упоминает о трёх терминах: «прекращение», «расторжение», «увольнение» и пишет, что «понятие прекращение имеет более широкий смысл и охватывает все основания, используемые для разрыва трудовых отношений». А расторжением он считал «прекращение трудовых отношений по инициативе какой-либо из сторон договора». Увольнение, по мнению В.Л. Гейхман, имеет «тоже значение, что и прекращение трудового договора, так как прекратить трудовой договор – значит уволить работника». По его мнению, эти понятия идентичны и обозначают одно и то же²⁰. А вот, например, М.Б. Смоленский считает, что все термины, используемые для обозначения оснований для прекращения трудовых отношений идентичны между собой и не видит между ними особой разницы, постоянно взаимозаменяя их при описании оснований для прекращения рассматриваемых отношений²¹. Анализируя комментарии к Трудовому кодексу можно заметить, что законодатель всё же разделяет эти понятия и считает, что термин «прекращение» охватывает все поводы для прекращения трудового отношения, а термин «расторжение» имеет более узкое понятие и охватывает только те основания для прекращения трудового отношения, которые исходят от участников договора, а увольнение считают наступившим результатом после согласования оснований для прекращения рассматриваемых отношений²².

Из изложенного напрашивается вывод о том, что единого мнения у юристов, занимающихся проблемами трудового права, нет. Существует две позиции: 1) понятия «прекращение», «расторжение» и «увольнение» несут

¹⁹Чаннов С.Е., Пресняков М.В. Трудовое право России. Учебник. Поволжский институт управления им. П.А.Столыпина. М., – 2014 г.- 320 С.

²⁰Гейхман В.Л. Трудовое право. Учебник для прикладного бакалавриата. ЮРАЙТ.М., - 2015 г. 360 С.

²¹ Смоленский М.Б. Трудовое право России. – Ростов н/Д: Феникс, 2016 г. – 491 С.

²²"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 01.04.2019) // СЗ РФ. - 2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

одну смысловую нагрузку и являются идентичными, поэтому нет особой разницы, когда и в каких случаях при прекращении трудового отношения их употреблять; 2) эти понятия имеют разную смысловую нагрузку, не являются идентичными и не могут употребляться в одинаковом значении.

Автор работы придерживается мнения, выраженного вторым пунктом – это разные понятия, и они несут не одинаковую смысловую нагрузку, и согласна что «Надо чётче разграничить данные понятия. Это необходимо, так как напрямую затрагивает права и обязанности работника и работодателя, связанные с прекращением действия трудового договора по разным основаниям,²³ а также с тем, что термин «прекращение» охватывает все поводы для прекращения трудового отношения, а термин «расторжение» имеет более узкое понятие и охватывает только те основания для прекращения трудового отношения, которые исходят от участников договора, а увольнение считают наступившим результатом после согласования оснований для прекращения рассматриваемых отношений, т.е. это реализация дисциплинарной ответственности, это обязанность работника претерпеть неприятные последствия в виде ограничения, которое носит личный характер.

Таким образом, можно прийти к мнению о том, что, как и ранее, у современного законодателя нет единого мнения о значении рассмотренного термина и до настоящего времени не проведено их разграничение на законодательном уровне, что вносит путаницу в правильность толкования правовых норм.

1.2. Основания прекращения трудового договора

А.М. Куренной писал: «Каждый заключённый трудовой договор рано или поздно прекращается.²⁴ Г.А. Агафонова определяла понятие

²³ Гладков Н.Г. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора», и «увольнение работника» // Актуальные проблемы российского права. № 9 (58). – 2015 г. – С. 131

²⁴ Куренной А.М. Трудовое право России: учебник. М.: Юрист, 2014. С. 201.

прекращения трудового договора, как: «Разные юридические факты объективного и субъективного свойства, которые препятствуют сохранению ранее подписанного трудового договора»²⁵. Они перечислены в гл. 13 ТК РФ, в ст.77-84. Но это не полный список. Есть статьи, которые предусматривают дополнительные основания и особые правила для прекращения рассматриваемого договора. Они касаются отдельных категорий работников, расположены в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Существует две категории прекращения трудового договора: общие и дополнительные.

Общие основания, предусмотренные ст. 77 ТК РФ, распространены на всех работников. Дополнительные применяют к отдельной категории работников, они установлены ТК РФ и Федеральными законами, регулирующими трудовые отношения отдельной категории работников. Устанавливаются они и трудовым договором, но при этом не должно нарушаться трудовое законодательство.

Дополнительные основания установлены в ТК РФ, в ст. ст.278; 288;341; 307; 312; 347. Деление оснований на общие и дополнительные предложил законодатель. Единые критерии классификации оснований прекращения трудовых правоотношений не выработаны. Например, эти основания можно классифицировать так: 1) по субъектам; 2) по юридическим фактам. Субъектов выделял общих и дополнительных. Юридические факты делил на события и действия. К событиям относил: окончание срока давности и выполняемой работы; ликвидацию организации; сокращение. Все остальные относил к действиям. 3) По волевому фактору²⁶.

А В.Л. Гейхман и И.К. Дмитриева предлагали следующую классификацию прекращения трудового договора: 1) по взаимоголашению сторон; 2) по желанию работника или работодателя; 3) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; 4) перевод или существенные изменения

²⁵ Агафонова А.Г. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. 2011 г.

²⁶ Комментарии к ТК РФ / под ред. К.Н.Гусова. М.-2008.

условий договора²⁷. А И.Я. Киселёв выделял такие основания: 1) инициатива работника или работодателя; 2) соглашение сторон; 3) по обстоятельствам, которые не зависят от желания сторон; 4) из-за нарушения правил заключения договора, которые были обязательны; 5) истечение срока.²⁸

Классификацию вариантов увольнения он подразделял на такие, с его точки зрения, главные основания: 1) совместное желание сторон; 2) желание работника или работодателя; 3) внепроизводственные обстоятельства, которые не зависят от желания сторон; 4) истечение срока трудового договора; 5) нарушение правил заключения договора; 6) отказ от продолжения работы; 7) перевод на другую работу, причём причины перевода носят объективный и субъективный характер.

В свою очередь Р.З. Лившиц считал, что «было бы правильнее указывать основанием увольнения не конкретную ситуацию, а причину, её вызвавшую и выделял такие причины: 1. Изменения в организации производства и труда; 2. Несоответствие работника должности при отсутствии виновных действий с его стороны; 3. Виновные действия работника».²⁹ Л.А. Чернышева писала, что «законодатель в трудовом законодательстве употребил три термина: 1. Прекращение; 2. Расторжение; 3. Увольнение.³⁰ Все эти термины означают, что трудовые правоотношения прекращены. Прекращение и увольнение имеют один порядок и основания с одинаковыми юридическими последствиями. Расторжение – это прекращение договора по воле одной из сторон или по требованию третьего лица. Основания прекращения трудового договора – это жизненные обстоятельства, закреплённые законом в виде юридических фактов. Эти факты бывают двух видов: волевые действия и не зависящие от воли сторон. В большинстве случаев основаниями для увольнения на практике служат: 1. Односторонние действия; 2. События. С.П. Маврин считал, что «строгая

²⁷Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для Вузов. М., 2002., С.131.

²⁸Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2015. С. 140

²⁹Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С-4.

³⁰Чернышева А.Л. Трудовой договор. Схемы и комментарии: пособие для бакалавров. Санкт-Петербург. Академия Генеральной Прокуратуры РФ. 2014. – С. 44.

регламентация законом оснований прекращения трудового договора и порядка увольнения по каждому из оснований является важной юридической гарантией права на труд и защитой от незаконных увольнений»³¹. Е.В. Ракитина считала, что существует традиционная классификация оснований прекращения трудового договора – по видам юридических фактов, а сами юридические факты разделяют на факты события и действия. Это деление находится в зависимости от влияния воли человека на какой-то результат. К событиям относят смерть одной из сторон договора, окончание срока, чрезвычайные обстоятельства, которые препятствуют возможности продолжить трудовые отношения. К действиям отнесли все остальные основания. Также, по её мнению, классифицировать основания прекращения договора возможно по видам работников: 1) общие, относящиеся ко всем работникам и 2) специальные, которые относятся к отдельной категории работающих. Специальные основания законодатель закрепил в главах ТК РФ, общие – только в гл. 13. Ещё основания для прекращения договора классифицируются по фактору воли. Здесь основанием выступает инициатива сторон или третьих лиц.

В Трудовом кодексе обозначены следующие основания:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

³¹Курс российского трудового права / Под ред. С.П.Маврина, А.С.Пашкова, Е.Б.Хохлова. В 3-х томах. Т.1. Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб. 1996; Т.2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С.П.Маврина, А.С.Пашкова, Е.Б.Хохлова. М., 2001; Т.3. Трудовой договор / Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб. 2016 (в соавторстве).

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Руководствуясь изложенным заключаем следующее: наличие данных оснований - важная юридическая гарантия права на труд. Автор согласна с мнением Ю.В. Болговой о том, что «прекращенный трудовой договор будет правомерным только тогда, когда одновременно имеется 3 обстоятельства: 1. Работник был уволен согласно основанию, которое предусмотрено в законе; 2. Не было нарушения при увольнении по имеющемуся основанию; 3. Имеется юридический акт – приказ об увольнении».³² Классификация оснований прекращения трудового договора – это сложная система

³²Болгова Ю.В. Прекращение трудового договора. Академия труда и социальных отношений. Якутский экономико- правовой институт. Якутск. – 2015 г.

классификаций, которые пересекаются между собой. Законодатель намеренно не перечислил все основания для прекращения договора, которые возможно применить, в одном перечне. Он сформировал из них разные группы, тем самым сделав правовое регулирование «более дифференцированным, а законодательную технику – более совершенной»³³. Но всё же, в некоторых случаях, законодатель упускает из виду необходимые виды оснований прекращения договора, исключает их из соответствующей классификации в нарушении законов логики.

³³ Ракитина Е.В. Классификация оснований прекращения трудового договора. Российский юридический журнал. № 1. – 2018 г. С. 182.

ГЛАВА 2. ВИДЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Заклучив трудовой договор и вступив в трудовые отношения стороны этого договора, рассчитывают на то, что их сотрудничество будет длительным. Но любой договор в силу объективных и субъективных причин может прекращаться, что повлечёт прекращение трудовых отношений сторон³⁴. Для прекращения трудового договора используются законные основания и одно из них – по соглашению сторон. Данное основание закреплено в п.1 ч. 1 ст.77 ТК РФ: основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон, а в ст. 78 ТК РФ устанавливает правила такого расторжения: «Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора». Это основание прекращения договора применяют как к срочным договорам, так и к заключенным на неопределённый срок, и применяют при взаимном волеизъявлении сторон. Кто был инициатором прекращения трудового договора по рассматриваемому основанию не имеет значения.

Трудовой договор может прекратить своё действие в обговоренный при его заключении сторонами срок³⁵. Пленум ВС РФ от 17.03.04 № 2 разъясняет, что расторгнуть трудовой договор, который был заключён как на определённый, так и на неопределённый срок возможно только при взаимной договорённости сторон в любое время в срок, который был обговорён: «При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договорённости между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой

³⁴Эриашвили Н.Д. Договорное право: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Н. Д. Эриашвили, Е. В. Богданов, А. Ж. Саркисян [и др.]; под ред. Е. В. Богданова, Н. Д. Эриашвили. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — С. 87

³⁵ Чернышева А.Л. Трудовой договор. Схемы и комментарии: пособие для бакалавров. Санкт-Петербург. Академия Генеральной Прокуратуры РФ. 2014. – С. 95

договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника»³⁶. При рассматриваемом основании расторжения трудового договора работник сам может выбрать дату для увольнения, хотя её всё равно надо будет согласовать с работодателем.

В юридической литературе рассмотрены разные точки зрения о процедуре прекращения договорных отношений по соглашению сторон. В.И. Егоров и Ю.В. Харитонов писали: «Расценивая соглашение сторон в качестве универсального основания прекращения трудового договора, следует вместе с тем иметь в виду, что в основе такого соглашения должна находиться и доминировать свобода воли работника, что инициатива расторгнуть трудовой договор по ст. 78 (п. 1 ст. 77 ТК) должна исходить от работника, оформляется в виде его письменного заявления с просьбой увольнения по соглашению сторон»³⁷. Если это инициатива работодателя - она имеет предварительный характер, не имеет юридической силы до момента восприятия этой инициативы работником положительно. Своё отношение к инициативе работодателя работник выражает в письменном заявлении. На этом заявлении работник ставит подпись, таким образом, выражая согласие прекратить трудовой договор по соглашению сторон.

Отличительными моментами прекращения договора по рассматриваемому основанию являются:

1. Упрощённая процедура подписания документа
2. Возможность согласования условий прекращения договора между работодателем и работником
3. Возможность прекратить договор с работником любой категории

³⁶ Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами РФ ТК РФ // Российская газета. 2004. 08.04. № 72.

³⁷ Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2007. 456 с. С.308.

4. Отсутствие надобности обосновывать причины прекращения договора.

Прекратить трудовой договор по соглашению сторон возможно в любой момент трудовых отношений. Документ подписывается в день его подачи в случае взаимного согласия. Особенностью данного вида увольнения является то, что ТК РФ не содержит положений о том, кого можно, а кого нельзя уволить на основании рассматриваемого повода. Для прекращения трудового договора по соглашению сторон не может являться препятствием даже то, что сотрудник находился на больничном, в отпуске, на испытательном сроке, инвалидности, достиг пенсионного возраста, беременна. Причинами прекращения трудового договора по указанному основанию могут быть:

1. Убежденность сторон в том, что работник не в состоянии продолжить работу на предприятии;

2. В связи с нецелесообразностью продлять договор, так как изменились условия труда, принцип организации работы, структура компании;

3. Сотрудник находится под угрозой увольнения из-за нарушения трудовой дисциплины или в связи с его несоответствием занимаемой должности;

4. Обстоятельства, которые не могла предвидеть ни одна из сторон³⁸.

Основным документом при прекращении трудового договора по рассматриваемому основанию является соглашение. В соглашении должно отражаться:

1. Юридический повод
2. Подписи сторон
3. Дата вступления его в силу.

³⁸Кузнецов А.Н. И Кузнецов, А. Н. Избранные лекции по трудовому праву [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Н. Кузнецов; под ред. Г. В. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2013. — С. 192.

Когда согласовывается только дата, соглашение возможно оформить в виде заявления, где обязательно должна присутствовать резолюция начальника при отсутствии претензий у сотрудника. Возможно составление документа в двух экземплярах в случае обговаривания дополнительных условий. Существует исключение, при котором прекращение трудового договора по данному основанию невозможно: 1) при увольнении молодого специалиста; 2) с осужденным – возможно только с разрешения администрации.³⁹

Таким образом, следует вывод - чтобы прекратить трудовой договор по рассмотренному основанию требуется два условия: 1) договорённость работодателя и работника; 2) определённый сторонами срок прекращения договора. В 1-м случае договорённость может заключаться в устной или письменной форме. Во 2-м должна была быть определена точная дата, при наступлении которой договор прекращается. Если после наступления этой даты работник продолжает трудиться, а работодатель не против этого, то договор продолжает своё действие на тех условиях, которые были оговорены ранее. Соблюдение этих условий является гарантией обеспечения законности прекращения договора по рассмотренному основанию. При отсутствии хотя бы одного условия работник восстанавливается на работе. При рассматриваемом основании между работником и работодателем достигается следующее в трудовых отношениях: факт их прекращения; основания их прекращения; срок увольнения. Прекратить данный договор так же возможно только по соглашению сторон.

³⁹Эриашвили Н.Д. Договорное право: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Н. Д. Эриашвили, Е. В. Богданов, А. Ж. Саркисян [и др.]; под ред. Е. В. Богданова, Н. Д. Эриашвили. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. —С 183.

2.2 Прекращение трудового договора по инициативе работника или работодателя

В ст. 80 ТК РФ закреплено право работника прекратить трудовые отношения с работодателем по собственному желанию. Данное право не зависит от вида договора. Прекращая договор по собственному желанию, работник может не указывать повод, на основании которого он расторгает договор. Единственное условие, которое должно быть соблюдено заключается в том, что это должно быть актом свободного волеизъявления работника и являться его действительным желанием уволиться⁴⁰. Об этом же говорится в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"⁴¹. Любое давление со стороны работодателя неприемлемо. Но необходимо иметь в виду, если от причины, по которой работник увольняется, зависят его льготы и гарантии, то тогда причину увольнения следует указать.

Целью предупреждения об увольнении по инициативе работника является предоставление возможности работодателю найти нового работника на место увольняющегося. Юридическое значение данного действия состоит в том, что ни одна из сторон в период предупреждения об увольнении не может расторгнуть договор в одностороннем порядке. Желание работника уволиться по собственному желанию должно быть ясно выражено. В ТК РФ установлены правила и условия для прекращения договора, в не зависимости, является ли договор срочным или бессрочным. У работника есть право прекратить трудовой договор по своему желанию в любое время. Единственным условием при этом является то, что работник обязан предупредить об этом работодателя за две недели до увольнения в

⁴⁰Ткаченко С.В., Кудряшов А.В., Ткаченко В.В. Трудовой договор: теория и практика. - Самара, 2010. – С. 165

⁴¹Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами РФ ТК РФ // Российская газета. 2004. 08.04. № 72.

письменном виде.⁴² Это право основано на п.2 ст. 37 Конституции РФ о запрещении принудительного труда: «Принудительный труд запрещен». Конкретизировано это право в ст.4 ТК РФ: «Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия). Принудительный труд запрещен». В ст. 79, в п.2 закреплено, что прекратить трудовой договор по собственному желанию имеет право любой работник в независимости от той должности, которую он занимает. Если работник, являясь осужденным, отбывает срок на исправительных работах, то он не может уволиться с работы по собственному желанию. Прекращается трудовой договор по желанию работника только после написания им заявления.

Прекратить трудовой договор по инициативе работника возможно до того, как пройдет срок предупреждения на основании ч.2 ст.80 ТК РФ. Если стороны договорились о прекращении договора до окончания 2-х недельного срока, то он прекращается на основании п.3 ст.77 ТК РФ в день, обозначенный сторонами. Если работодатель не согласен прекратить трудовой договор ранее 2-х недельного срока, то работник должен отработать срок, который был установлен. Работодатель не имеет права уволить работника до прошествия 2-х недель после его заявления:

1. Когда в заявлении не была указана дата увольнения
2. До того, как пройдет срок, указанный в заявлении⁴³.

До окончательного прекращения трудового договора увольняющийся работник сохраняет за собой рабочее место и должность. Если при увольнении работник указал уважительные причины, из-за которых он не может продолжить работу и представил доказательства, то трудовой договор прекращается в тот срок, который указывал работник. Если после прошествии срока работодателем не было оформлено увольнение работника и работник продолжает работать, то администрация не имеет права его

⁴² Гражданский Кодекс РФ от 14.10.02 № 138-ФЗ//Российская газета. 2002.20 ноября.

⁴³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, исп., доп. и перераб. / отв. Ред. Проф. Ю.П. Орловский. – М: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2019. – С. 945

уволить по прошествии 2-х недель после предоставления заявления в случае несогласия этого работника. Пленум ВС РФ от 22.12.92 № 16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» говорит о том, что в случае не расторжения договора по истечении срока предупреждения работника, трудовой договор считается продолженным⁴⁴.

Работодатель имеет право прекратить трудовой договор по окончании срока предупреждения в случае болезни работника, так как болезнь не является основанием приостановления 2-х недельного срока. Возможно прекратить договор во время временной нетрудоспособности рабочего, так как желание уволиться исходило от работника. Работник, болеющий во время срока предупреждения имеет право отозвать или перенести срок увольнения до своего выздоровления, уведомив об этом работодателя в письменном виде. Истечение срока предупреждения не является автоматическим прекращением трудового договора, так как:

1. Работник может отозвать заявление
2. Если работник трудится, а работодатель не против этого, договор будет считаться продлённым на неопределённый срок.

Предупреждение, которое сделал работник об увольнении по собственному желанию, не даёт права работодателю прекратить договор с работником по прошествии 2-х недель. В течении 2-х недель работник имеет право отозвать заявление или подать новое. После подачи нового заявления, отменяющего первое, работодатель не может уволить работника по первому заявлению. Довольно часто администрация незаконно отказывается прекращать с работником трудовой договор, мотивируя отказ наличием задолженности, в связи с отсутствием замены и т.д. Такие действия администрации являются незаконными, она обязана уволить работника, а все претензии должны регулироваться в суде.

⁴⁴ Пленум ВС РФ от 22.12.92 № 16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров».

Порядок увольнения, вызванный банкротством предприятия, предусмотрен в законодательстве большинства стран. Эти правила закреплены в законодательных актах о неплатёжеспособности, банкротстве, в трудовых законодательных актах. В этих же актах предусмотрено, что неплатёжеспособность организации не предусматривает автоматического прекращения трудовых отношений. Прежде чем уволить сотрудников, требуется принять все меры для спасения предприятия. Возможно частичное увольнение сотрудников.

В законодательстве РФ, в п. 1 ч. 81 ТК РФ указано основание для прекращения трудового договора по инициативе работодателя – в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Возможность ликвидации юридического лица предусмотрена в ст. 61 ГК РФ, п. 2: «Юридическое лицо ликвидируется по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано». Иногда решение о ликвидации юр. лица принимается руководителем исполнительного органа организации, который не имеет требующихся прав. На основании статьи 65 ГК РФ юридическое лицо может признаться банкротом, когда не имеет возможности удовлетворить требования кредиторов. Если юридическое лицо признается банкротом оно ликвидируется. После принятия решения о ликвидации совершаются действия, прописанные в ст. 62 ГК РФ. Е.А. Ершова отмечала, что «очень часто орган юридического лица может принять следующее решение о ликвидации организации или создании на базе имущества ликвидированной организации новой организации»⁴⁵. В указанном случае суд проверяет, нет ли злоупотребления органом юридического лица своими правами на ликвидацию организации и не открывает ли ликвидация реорганизацию, ст.10,57 - 64 ГК РФ. Часто

⁴⁵Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по п. 4 и 5 ст. 81 ТК РФ // Трудовое право. - 2009. - № 2.

реорганизацию путают с ликвидацией и работодатель, заблуждаясь, думает, что работники реорганизованной организации должны быть уволены с её ликвидацией, и новая организация начинает формировать количество и штат сотрудников. ГК РФ предусматривает ликвидацию юр. лица, филиалы и представительства не ликвидируются, но ТК РФ предусматривает положение, при котором после прекращения работы филиала, который находится в другой местности, трудовые договоры с их работниками прекращаются по правилам, которые предусмотрены для случая ликвидации организации.

Индивидуальный предприниматель будет считаться прекратившим деятельность в случае утраты статуса, приняв такое решение самостоятельно, после признания судом его банкротом из-за истечения срока действия свидетельства о гос. регистрации и отказа продлить лицензию на отдельный вид деятельности. Работодатель письменно предупреждает работника о прекращении договора по рассматриваемому основанию за два месяца до прекращения договора. Беременных женщин увольняют на основании п.1 ч. 1 ст.81 ТК РФ с их обязательным устройством на другую работу⁴⁶. В ст. 269 ТК РФ предусмотрено прекращение трудового договора с лицом, не достигшим 18-ти лет при ликвидации организации только при наличии согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. После прекращения договора в связи с ликвидацией организации работнику выплачивают выходное пособие. В п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прописаны основания для прекращения трудового договора работодателем из-за сокращения численности или штата работников организации. Эти основания будут считаться правомерными только при соблюдении следующих условий:

-при сравнении бывшей и нынешней численности работников видно, что действительно было сокращение

⁴⁶. Бочкарева Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А. Бочкарева. – Электрон. Текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – С. 131.

-соблюдено правило, которое предусмотрено в ст. 179 ТК РФ «преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников»

- предложение работнику имеющуюся работу, которую он может выполнить, учитывая его состояние здоровья. Увольнение могут признать незаконным, если организация имела вакантные места, но не предлагала их увольняемым.

- работник в письменном виде предупреждался о прекращении договора за 2 месяца до этого. Если рабочий отказывается ознакомиться с предупреждением работодатель составляет акт. Акт подписывают представитель администрации и работник. Ст. 180 ТК РФ предусмотрела возможность расторжения трудового договора с работником до истечения срока, указанного в ч. 2 ст.: «Работодатель с письменного согласия работника может расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении». Если работник отказался прекращать трудовой договор, то уволить его ранее истечения двух месяцев нельзя. При нарушении данных правил и при невозможности работника восстановиться на рабочем месте по другим основаниям, суд может изменить дату увольнения. Время продления трудового договора при переносе даты увольнения оплачивается.

- работодатель заранее запросил мнение первичной профсоюзной организации о намечаемом прекращении договора работника члена профсоюза на основании ст. 373 ТК РФ. Руководствуясь ст.179 ТК РФ при принятии решения о прекращении договора на основании п.2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, состоявшим в профсоюзе, работодатель направляет в профсоюз проект приказа и копии документов, послуживших принятию решения об увольнении. Профсоюз в течение семи рабочих дней после получения документов, рассмотрев вопрос о прекращении трудового

договора, отправляет работодателю мотивированное мнение в письменном виде. Если мнение в указанный срок не предоставлено, работодатель его не учитывает⁴⁷. При несогласии профсоюзной организации с решением, предложенным работодателем, она в течении трех дней проводит консультации с работодателем. Если достигнуто согласие работодатель по прошествии 10-ти рабочих дней после направления проекта приказа и копии документов вправе прекратить договор не позже месяца после получения мотивированного мнения профсоюзной организации. Таким образом, ТК РФ обязывает работодателя учитывать мнение профсоюза до того, как будет принято окончательное решение о прекращении трудового договора в предусмотренных законом случаях.

Часто смешивают основания прекращения трудового договора как «сокращение численности» и «сокращение штата». Численность – это какое-либо количество, а штат – положение о числе сотрудников и должностей. При прекращении трудового договора по рассматриваемому основанию работодатель обязан в приказах отражать достоверные доказательства и объективную необходимость прекращения договора по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. В распорядительной части приказа указываются сокращение количества работников или должностей в конкретных отделах. Создается комиссия по сокращению штатов, определяется из кого она будет состоять, даётся указание экономистам о внесении изменений в штатное расписание и о подготовке нового. После проведения комиссией по сокращению анализа деловых качеств увольняемых работников, она выдаёт работникам уведомление с предупреждением о предстоящем высвобождении. Это уведомление комиссия выдаёт под роспись. На основании ст. 178 ТК РФ работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Если на основании п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ

⁴⁷Горбачева Ж.А., Дмитриева И.К. Трудовое право России. СПб. Издательский дом «Правоведение», 2016.

увольняется совместитель, ему выплачивают только выходное пособие. Рассматриваемые основания прекращения трудового договора относятся к объективным обстоятельствам⁴⁸. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется при наличии причин, относящихся к личности работника, но не являются результатом его вины. В зарубежном праве к таким обстоятельствам относятся:

1. Недостаточная квалификация сотрудника
2. Отсутствие требуемых умений
3. Болезнь⁴⁹.

Пенсионный возраст - уважительная причина для увольнения служащего в большинстве стран. В Российском законодательстве увольнение в связи с достижением пенсионного возраста тоже является уважительной причиной. Увольнение при достижении пенсионного возраста происходит по основаниям, которые предусмотрены в ст. 77, 81, 83 ТК РФ. Достижение указанного возраста – не повод для работодателя уволить такое лицо. Для увольнения требуется согласие самого лица, достигнувшего этого возраста. Уволить работника, достигшего пенсионного возраста без его согласия можно только, если он, работая, допустил грубые ошибки при исполнении профессиональной деятельности.⁵⁰ В настоящее время в ТК РФ основанием для увольнения, относящимся к личности работника является:

1. Несоответствие занимаемой должности
2. Отсутствие достаточной квалификации.

Работодатель не может прекратить трудовой договор без проведения аттестации или в случае признания аттестационной комиссией соответствия служащего, занимаемой им должности или выполняемой работы. Об аттестации в ТК РФ упоминается только в ст. 81: «Трудовой договор может

⁴⁸Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для Вузов. М., 2016., - 531 С.

⁴⁹Клишин А.А. Трудовое право зарубежных стран. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России 9г.Москва). – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – С. 88.

⁵⁰Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, исп., доп. и перераб. / отв. Ред. Проф. Ю.П. Орловский. – М: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2019. – с. 564

быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации»⁵¹, но само это понятие в кодексе не раскрыто. Аттестация кадров как явление достаточно широко распространено во всех странах с развитой рыночной экономикой. При увольнении по рассматриваемой причине работодатель должен предоставлять доказательство о следующем:

1. Служащий отказался переводиться на другое место
2. Отсутствие у работодателя возможности перевода работника, с его согласия, на другое место в этой организации

Обязанность о предложении вакансий в других местах у работодателя возникает только в том случае, когда это предусмотрено:

1. Коллективным договором или соглашением
2. Трудовым договором.

Нельзя уволить сотрудника по п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае:

1. Если у работника отсутствует необходимый опыт и навыки в связи с маленьким сроком работы из-за недостаточной квалификации,
2. А также несовершеннолетних.

Отсутствие квалификации не является субъективной виной работника, но служит ориентиром для признания его несоответствующим выполняемой им работе, или занимаемой должности. Несоответствие работника доказывается работодателем. Объективная невозможность качественно делать работу подтверждается её неудовлетворительными результатами и браком. Если брак происходит от отсутствия нормальных условий труда, то это не считается несоответствием. Не увольняют работников при отсутствии диплома о специальном образовании, если это не предусмотрено законом.

Ст. 193 ТК РФ определяет порядок по применению дисциплинарных взысканий:

1. Работодатель требует от работника письменного объяснения

⁵¹ Там же, С. 574

2. Если объяснения нет, то составляется акт

3. Применяют взыскание не позже месяца после обнаружения нарушения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не применяют позже 6 месяцев со дня совершения проступка. По результатам ревизии, проверке финансово-хозяйственной работы или аудита – не позже 2 лет со дня совершения. В указанные сроки не входит время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок применяют только 1 взыскание.

Приказ работодателя о применении взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе работника ознакомиться с приказом под роспись составляется акт. Дисциплинарное взыскание может обжаловаться работником в государственную инспекцию труда и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров». При увольнении по указанной причине ответчик предоставляет доказательства:

1. О нарушении
2. О том, что сроки применения взыскания не прошли.

Месячный срок дисциплинарного взыскания исчисляется со дня выявления нарушения. Туда не входят:

1. Период болезни
2. Отпуск
3. Время, которое требуется для соблюдения процедуры учёта мнения представительного органа работников.

Сроки применения взыскания значения не имеют, так как после увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ оно становится основной частью нового дисциплинарного проступка, который можно обжаловать в суде. Определение дисциплинарного взыскания прописано в ст. 192 ТК РФ – «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине

возложенных на него трудовых обязанностей». Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 "О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" даёт определение «дисциплинарное взыскание», в п. 35⁵²: «неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнением или ненадлежащим исполнением по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей». К таким нарушениям относятся:

1. Не выход на работу по неуважительной причине. В договоре обязательно оговаривается конкретное рабочее место работника. В случае невыполнения указанного условия исходят из ст. 220 ТК РФ: рабочее место — это место, где работник должен быть или куда должен прибыть. Это место контролируется работодателем. Трудовым правонарушением является и отказ от медицинского освидетельствования или от прохождения специального обучения, если это обязательное условие допуска к работе. А.Н. Кайль так определял трудовое правонарушение: «Виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, заключающееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъекта по трудовому правонарушению, за совершение которого он будет привлечён к юридической ответственности с применением санкций, содержащихся в трудовом праве»⁵³. Обязательный признак проступка - наличие вины. ТК РФ не упоминает форму вины и её виды. В связи с этим для наложения взыскания достаточно любой формы вины. При отказе работника выполнять работу, при которой может возникнуть опасность для его жизни и здоровья, либо от работы, которая не предусмотрена трудовым договором, за такой отказ его нельзя привлечь к

⁵²Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 "О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", N 297, 31.12.2006.

⁵³Кайль А.Н. Комментарий к части IV ГК РФ. Электронная библиотека RoyalLib. - 2019 г., С. 896

дисциплинарной ответственности. Не может работодатель уволить бастующих рабочих или в связи с отказом работника на отзыв из отпуска. Перед применением взыскания работник даёт письменное объяснение, где описывает обстоятельства, приведшие к совершению проступка, истепени его вины. Существуют 2 вида дисциплинарной ответственности:

1. Общая –предусмотрена ТК РФ
2. Специальная - предусмотрена ФЗ, уставами, положениями о дисциплине.

Акты могут предусматривать более строгое наказание, чем прописаны в ст. 192 ТК РФ, и другой порядок их наложения. Не будет считаться неисполнением трудовых обязанностей неисполнение без уважительной причины отказ продолжать работу из-за изменения определённых сторонами условий трудового договора, отказ выйти из отпуска до его окончания.

В п.6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено прекращение трудового договора работодателем из-за однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей. Статья предусматривает 5-ть грубых нарушений, которые сами по себе являются основаниями для прекращения договора даже приотсутствии у работника дисциплинарных взысканий:

1. Прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

2. Появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3. Разглашения охраняемой закономтайны(государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с

исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

4. Совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

5. Установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

По всем подпунктам должны соблюдаться сроки и правила наложения дисциплинарных взысканий. 1-й подпункт п. 6 ст. 81 ТК РФ говорит: трудовой договор может прекращаться работодателем в случае отсутствия рабочего на работе без уважительной причины в продолжении всей смены независимо от её продолжительности, а также больше 4-х часов подряд в ходе смены. Прогоулом считается отсутствие на работе меньше 4-х часов подряд при сокращённом рабочем дне. Под отсутствием на работе более 4-х часов в течении дня понимают нахождение работника вне территории организации без уважительной причины. При опоздании работника на 2 часа, и самовольный уход с работы на 2,5 часа раньше – не считается прогулом⁵⁴.

Если работник без уважительной причины отсутствует на своем рабочем месте, но находится на территории предприятия в другом цеху или в том же цеху, но не на своем месте – это нарушение трудовой дисциплины, за которое возможно прекратить трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст.81 ТК РФ, ну не за прогул. Если работник не был допущен на рабочее место в связи с его нахождением в алкогольном или наркотическом опьянении, то работник в

⁵⁴Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, исп., доп. и перераб. / отв. Ред. Проф. Ю.П. Орловский. – М: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2019. – с. 634

данном случае также не может быть уволен за прогулы. Нельзя уволить работника за прогул, если он был задержан сотрудниками полиции по ст. 20.1.1 КоАП РФ "Мелкое хулиганство". Конечно, вызывает недоумение использование словосочетания "прогул без уважительных причин". С. Н. Ожогов пояснял, что понятие "прогул" уже включало в себя неявку на работу без уважительных причин". Об этом говорил и В.В. Архипов. Так получилось из-за того, что до КЗОТ 1922 г. слово "прогул" понималось в другом значении. Ст. 106 УПТ 1913 г. прогулом считала неявку на работу в течение не менее половины рабочего дня, в том числе по уважительным причинам. В 1932 г. под прогулом понимали отсутствия на рабочем месте весь день без уважительной причины. В 1939 г. опоздание на работу даже на 20 минут уже считалась прогулом, а в 1940 г. это уже признавалась преступлением. На основании подпункта "а" п.6 ч.1 ст.81 ТК за прогул можно уволить:

- ч. 1 ст. 80 ТК РФ
- ст.79, ч 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч.1 ст.296 ТК РФ
- за самовольные: отгулы и уход в отпуск.

Но надо учесть, что не будет прогулом, если работник использовал дни отдыха, которые были предусмотрены в законодательстве, но не предоставлены работодателем. Не признается прогулом отказ приступить к работе, если на эту работу работника перевели с нарушением закона. Работодатель может уволить:

- при необоснованном отказе работника от перевода на другую работу
- при невыходе работника на работу.

Чтобы уволить по выше обозначенной причине работодателю требуется доказать, что причины отсутствия работника на работе были неуважительными. Подпункт "б" рассматриваемой статьи предусмотрел прекращении договора, если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического, либо любого другого, опьянения. Для этого надо произвести отстранении работника от работы и составить об этом акт, а также провести медицинское освидетельствование. Отказ пройти

медицинское освидетельствование можно считать доказательствами, подтверждающими его состояние. Также работодателю для расторжения договора по указанному обстоятельству надо доказать соответствие тяжести данного проступка крайней мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Разглашение тайны, которая охраняется законом, является основанием для прекращения трудового договора. Прописано это основание в п. 6 ст. 81 ТК РФ. Разглашенная тайна должна была стать известной сотруднику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Это основание работает и при разглашении сотрудником персональных данных сотрудника без его согласия. К тайне не относят сведения, которые лицо, обладающее тайной, это намеренно скрывает. Владелец секретных сведений для предотвращения несанкционированного допуск, и для предотвращения их распространения, принимает соответствующие меры. Секретные сведения на основании закона РФ от 27.07.1993 г. № 5483 - 1 "О государственной тайне" считаются государственной тайной и государство защищает эти сведения всеми способами, которыми располагает. Для прекращения договора на данном основании обязанность о неразглашении должна прописываться в договоре, и тайна должна была быть доверена сотруднику. Работники, у которых договором указанные условия не оговорены, даже если они распространили конфиденциальную информацию, не увольняются на этом основании.

В связи с тем, что ст. 57 ТК РФ дала возможность заключить трудовой договор, внося в него условие о неразглашении сведений о коммерческой тайне с любым работником, если сведения ему становятся известными в связи с выполнением должностных обязанностей, работодатели часто включают эту позицию в условия трудового договора. При включении этого условия в договор работодатель ознакомливает под роспись работника с этим условием и теми мерами, которые будут применены в случае нарушения им этого условия. В п.3 ст. 11 ФЗ "О коммерческой тайне" предусмотрено

положение в целях охраны информации, по которому работник после прекращения договора должен хранить эту тайну в течение определенного срока. Но после прекращения договора обязанность хранить тайну из трудовых отношений переходит в гражданско -правовые. Чтобы применить рассмотренное основание для прекращения трудового договора работодатель обязан доказать сообщение сведений, охраняемых федеральным законом работнику и то, что проступок соответствует степени тяжести, которая предусматривает дисциплинарную ответственность в виде увольнения. На основании ст. 243 ТК РФ за разглашение сведений, которые являются секретными, работник может нести полную материальную ответственность, так как на основании ст. 139 ТК РФ основной ущерб от разглашения тайных сведений является упущенная выгода.

Следующим основанием для прекращения трудового договора являются деяния, прописанные в подпункте «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Чужим имуществом считается любое имущество, которое не принадлежит работнику. Следует учесть, что факт хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждение имущества не является основанием для увольнения без постановления судьи или органа, рассматривающего дела об административном правонарушении.

П. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривается основание для прекращения договора в случае установления комиссией и уполномоченным по охране труда нарушения сотрудником требований охраны труда при наступлении тяжких последствий или создании заведомо реальной угрозы таких последствий. Е.Л.Лин указывал: «Закон не содержит указания на то, кто для работодателя правомочен определять реальную угрозу наступления тяжких последствий»⁵⁵. У работодателя и его специалистов нет таких компетенций. Это прерогатива соответствующих органов. Чтобы уволить по данному основанию требуется, чтобы нарушение квалифицировалось как

⁵⁵ Лин Е.Л. Договорно-правовая защита социально-трудовых прав работников в условиях модернизации Российской Федерации // Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики: Сборник материалов научно-практической конференции. Изд. Чуваш. Ун-та. Чебоксары. 2011 г. С. 238

грубое и совершенное сотрудником умышленно. Если это не доказано, то при нарушении, повлекшим указанные последствия, увольнение по данной причине не допускается. Тяжкие последствия должны быть подтверждены вступившим в силу приговором суда.

П. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает прекращение трудового договора из-за совершения виновных действий работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. По указанному основанию можно уволить любое материально ответственное лицо. Перечень должностей и работ, с работниками которых работодатель может заключить договор, в котором предусматривается полная индивидуальная или коллективная материальная ответственность перечислены в постановлении Минтруда России от 31.12.2002 № 85. Там же указаны работники, обязанные заключить договор о полной материальной ответственности, но не относящиеся к сотрудникам, обслуживающими денежные и товарные ценности, но с которыми можно прекратить договор по рассматриваемому основанию. Уволить по этому основанию при утрате доверия можно только сотрудников, которые непосредственно обслуживают денежные, товарные ценности и, если они совершили виновные действия, дающие работодателю повод утратить доверие в этом. Чтобы уволить по данному основанию требуется доказать юридически значимые обстоятельства:

1. Совершение неправомερных и виновных действий
2. Совершение работником, который непосредственно выполнял трудовую функцию по обслуживанию указанных ценностей.

Е.А. Новиков писал: «В трудовом законодательстве не разъяснено, какие виновные действия должен совершить работник, обслуживающий денежные или товарные ценности и за какие его можно уволить по данному основанию. Предполагается, что это действия по порче или недостатке имущества, и действия, дающие основания для утраты доверия администрацией. Не имеет значения, сколько раз такие действия совершил

сотрудник, и заключался ли с ним договор о материальной ответственности. Достаточно того, что сотрудник обслуживал материальные ценности и в его обязанности входила работа с ними»⁵⁶. Чтобы прекратить договор по данным основаниям надо доказать наличие причинно -следственной связи между действиями работника и утратой к нему доверия. Особое значение имеет установление вины сотрудника, основывающаяся на объективных доказательствах причинения материального ущерба или совершения действий, запрещённых законом. При недоказанности вины сотрудника его увольнение по рассматриваемому основанию будет незаконным. Е.А. Новиков говорил: "Нельзя уволить сотрудника, если на работу, в связи с исполнением которой ему вверялось имущество, он переведен временно, а его основная работа не связана с обслуживанием материальных ценностей. Чтобы подстраховаться в подобных случаях необходимо заключить с работником, на время его перевода или совмещения, договор о полной материальной ответственности, в котором указываются сроки совмещения и должностные обязанности на это время". Увольнение происходит при соблюдении порядка применения дисциплинарных взысканий. Если работник совершил виновные действия не на работе, или на работе, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, увольнение не допускается позднее 1 года после проступка.

П.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ: «Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы». Закон не дает определение понятию "аморальный проступок". В.И. Егоров и Ю.В. Харитонов считают аморальным поступком поступок, который "на основании законодательства и устава образовательного учреждения связан с физическим или психическим насилием над личностью, унижает и оскорбляет человеческое достоинство обучающимся". При этом имеется в виду, что применение методов воспитания, которые связаны с физическим или психическим насилием над

⁵⁶Новиков Е.А. Делопроизводство в службе персонала. Издательство: «Омега-Л», 2017 г. – С. 128

обучающимся или воспитанником, является самостоятельной причиной для прекращения трудового договора с педагогом, которое предусматривается п. 2 ст. 336 ТК РФ. Действие п.8 распространяется только на выполняющих воспитательную функцию. Также педагогических работников можно уволить за повторное, совершенное в течении года, грубое нарушение устава образовательного учреждения.

П.9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: «Принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации». Основание применяется, при принятии руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшее порчу имущества или его неправомерное использование, либо иной ущерб имуществу. К другим работникам основание для прекращения договора не применяется. Понятие «необоснованное решение» является оценочным. ТК РФ не дал определения этому понятию. Судебная практика признает необоснованное решение, которое повлекло выше названные последствия, дисциплинарным проступком. Препятствием для увольнения по указанной причине является нахождение работника в отпуске или на больничном.

П.10 ч. 1 ст.81 ТК РФ: «Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей». Руководители других структурных подразделений организации и их замы с главбухом по этому основанию не увольняются. Законом не определено точного определения понятию «грубое нарушение трудовых обязанностей». Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова считают, что п.10 указанной статьи может применяться в случаях:

1. Если были совершены сделки с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении предприятия;

2. При нарушении требований по охране труда, повлекшие решение госинспекции труда приостановить работу организации и её структурных отделов.

Е.В. Воробьёва считала, что «в случае увольнения по п.10 ч.1 ст.81 ТК РФ речь идёт об использовании служебного полномочия руководителем организации и его заместителем в личных целях, либо о нарушениях действующего законодательства о труде, об охране труда и т.п.». Вопрос о том, являются ли нарушения грубыми, решает суд. Бремя доказывания того, что нарушение было грубым, лежит на работодателе.

П. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: «Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора». Подложные документы должны быть включены в список необходимых документов для заключения договора. И.И. Миронов отмечал: «Если работодатель, в нарушении требований законодательства, потребовал от работника не предусмотренные законодательством документы при поступлении на работу, а работник предоставил эти документы, поставив на них положенные печати, то увольнение по данному основанию не может быть проведено на законных основаниях». Е.Л. Лин указывает: «Вызывает сложности применения на практике п.11 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Это связано с тем, что подложность документов не может быть определена самим работодателем, его специалистами, поскольку это находится в компетенции правоохранительных органов и осуществляется в установленном законом порядке. В данном случае требуется их экспертное заключение, предшествующее применению названного основания для увольнения»⁵⁷. Также уволить по указанному основанию затруднительно ещё и потому, что ТК РФ не указывает, какие сведения можно считать заведомо ложными и которые являются важными при заключении договора. Подложность подтверждают криминалистическими экспертизами. Л.А. Чиканова обращала

⁵⁷ Лин Е.Л. Договорно-правовая защита социально-трудовых прав работников в условиях модернизации Российской Федерации // Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики: Сборник материалов научно-практической конференции. Изд. Чуваш. Ун-та. Чебоксары. 2011 г. С. 239

внимание на следующую сложность – предоставление работником подложных документов при заключении договора. По её мнению, существует 2 разных мнения специалистов в этом вопросе. 1-е считают, что прекратить трудовой договор можно тогда, когда предоставленные подложные документы послужили основанием договора. 2-е считают, что уволить работника можно во всех случаях предоставления работодателю подложные документы.

Увольнение по п.11 ч.1 ст.81 ТК РФ надо отличать от увольнения из-за нарушения правил трудового договора, ст. 84 ТК РФ, так как в этом случае прекращение трудового договора происходит из-за объективных причин, препятствующих продолжению заключённого договора при отсутствии виновных действий работника.

Можно сделать вывод:

1. Прекратить трудовой договор по своей инициативе работодатель может при наличии причин, относящихся к личности работника, но не являющихся результатом его виновных действий

2. Прекратить трудовой договор возможно по причинам, относящимся к личности работника при отсутствии вины:

- несоответствие занимаемой должности
- несоответствие выполняемой работе.

Из написанного видно, что законодательство России, ориентируясь на Всеобщую декларацию прав человека, конституционно закрепило свободу на труд и «свободное использование своих способностей», как сказано в ст. 37 Конституции. Соответственно, любой человек может расторгнуть договор с нанимателем по своему желанию в случае возникновения такой необходимости лишь предупредив его об этом в письменном виде за две недели до увольнения. Важной гарантией прав работника является возможность, на основании ч. 4 ст. 80 ТК РФ, отозвать поданное заявление. Работодателя же закон существенно ограничивает в праве на прекращение трудовых отношений с работником. Объясняется это желанием законодателя

обеспечить защиту права работодателя и сделать стабильными трудовые правоотношения.

2.3 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Ст. 83 ТК РФ объединила основания, по которым прекращается трудовой договор по объективным обстоятельствам⁵⁸.

1. Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Это основание является безусловным основанием для прекращения трудового договора и относится к следующим случаям:

- призыв на действительную срочную службу
- зачисление в кадры ВС РФ
- поступление на службу по контракту
- поступление в любые военные учебные заведения.

Юридическим актом, который лежит в основе прекращения договора по указанному основанию является решение военного комиссариата о призыве на военную или альтернативную гражданскую службу⁵⁹. Призываются на службу мужчины от 18 до 27 лет. Они состоят на воинском учёте, не пребывают в запасе, а также окончившие военную кафедру, зачисленные в запас с присвоением офицерского звания. Также существует категория лиц, которая по тем или иным причинам освобождается от воинской службы. Возможна и отсрочка от службы. При наличии причин, по которым работник освобождается от прохождения любого вида службы, либо имеет право на отсрочку, трудовой договор не прекращается, остаётся бессрочным, либо прекращается после окончания отсрочки.

⁵⁸ Бочкарева Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А. Бочкарева. – Электрон. Текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – С. 125

⁵⁹ Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 18.03.2019) "О воинской обязанности и военной службе" // СЗ РФ. - 1998, N 13, ст. 1475.

2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. На основании данного пункта возможно увольнение работника, если на работу восстанавливается работник, ранее выполнявший эту работу. Такое восстановление возможно по решению суда. В Положении о Федеральной инспекции труда от 28.01.00г. № 78 говорится о том, что государственные инспекторы труда имеют право предъявить работодателям обязательные для исполнения предписания о восстановлении нарушенных прав граждан и они имеют право внести предложение о привлечении виновных к дисциплинарной ответственности, либо их отстранения от должности⁶⁰. В этом случае уволенный работник восстанавливается на работе в прежней должности. Работник, ранее принятый на должность незаконно уволенного сотрудника может быть уволен по рассматриваемому основанию, но только в том случае, если его нельзя перевести, при его согласии, на другую работу или должность.

3. Неизбрание на должность. Согласно действующего законодательства заключить трудовой договор с некоторыми категориями работников возможно только после их избрания на должность. Договор заключается на время срока избрания. Прекратить трудовой договор при не избрании на должность возможно:

- до истечения срока договора;
- после истечения срока договора.

4. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Основание применяется в случае осуждения работника к наказанию, после назначения которого он не может продолжать свою работу:

- лишение свободы;
- запрет на занятие определённой должности и т.д.

⁶⁰Постановление Правительства РФ от 28.01.2000 N 78 (ред. от 08.01.2003) "О Федеральной инспекции труда" // СЗ РФ. - 2000, N 6, ст. 760.

Если сотрудник осуждён условно, тогда уволить его по указанному основанию нельзя. Приказ об увольнении издаёт после вступления приговора суда в законную силу. Днём увольнения будет считаться последний день работы, эта дата и указывается в приказе об увольнении.

5. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Нетрудоспособность работника устанавливает медико-социальная экспертиза. Сотрудники этой организации определяют:

-Условия установления степени ограничения

-Группу инвалидности

На основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 22.09.05 г. № 535, при комплексной оценке основных категорий жизнедеятельности человека выделяют три степени ограничения к трудовой деятельности. При наличии 3-й степени работник признаётся неспособным к работе⁶¹.

6. Смерть работника либо работодателя, а также признание судом работника либо работодателя умершим или безвестно отсутствующим. После смерти работника трудовые отношения прекращаются, о чём издаётся приказ. Основания для приказа:

-Свидетельство о смерти

-Определение суда

7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа гос.власти соответствующего субъекта РФ. Прекратить договор по данному основанию можно только тогда, когда нельзя их исполнить из-за наступления ЧО и ЧС, но только в

⁶¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.08.2005 N 535 "Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 13.09.2005 N 6998)

пределах границ этих зон. Границы определяются на основании ФЗ № 68-ФЗ от 21.12.1994 г. «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»⁶². Устанавливают границы, руководствуясь указанным законом, руководители работ ликвидации ЧС и ЧО. Решая вопрос о прекращении договора по указанному основанию, учитывают нормы ФКЗ № 3 –ФКЗ от 2001 г. «О чрезвычайном положении». Чрезвычайное положение на всей территории РФ вводится указом Президента. В случае, когда ЧС и ЧО не мешают осуществлению работы, то по данному основанию увольнение будет незаконным⁶³.

8. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору⁶⁴. Список видов административных наказаний приведён в ст. 3.2 КоАП РФ. Действие п. 8 распространяется только на такие наказания, как дисквалификация и административный арест. Дисквалификация – это лишение кого-либо права заниматься определённой деятельностью. Она применяется к строго определённым лицам. Срок действия дисквалификации от 6-ти месяцев до 3-х лет. Административный арест – это содержание нарушителя в изоляции от общества. Срок от 15 до 30 суток. Административный арест назначают только в исключительных случаях. Не применяется в отношении беременных, к женщинам, имеющих детей до 14-ти лет, к лицам, не достигшим 18 лет, к инвалидам 1 и 2 групп. Все наказания назначаются судьёй. Уволить сотрудника по данному основанию возможно только после вступления в законную силу постановления судьи.

9. Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права

⁶² Федеральный закон от 21.12.1994 N 68-ФЗ (ред. от 23.06.2016) "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" // СЗ РФ. - 1994, N 35, ст. 3648.

⁶³ Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 N 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) "О чрезвычайном положении" // СЗ РФ. - 2001, N 23, ст. 2277.

⁶⁴ Голомазова Л.А. Дисквалификация должностного лица // Трудовые споры. № 6, 2016.

на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Прекратить трудовой договор по данному основанию возможно:

-при лишении сотрудника специального права

-когда истёк срок у документа, который устанавливает специальные права

-если срок документа, который предоставляет специальное право, приостановлен на срок больше 2-х месяцев.

Лишить специального права можно только после грубого нарушения этого права сотрудником. Эта мера назначается судьёй и оформляется постановлением. Срок лишения – не меньше месяца и не больше 2-х лет, ст. 3.8 КоАП РФ.

Лишение сотрудника специальных прав является основанием прекращения договора, но только в том случае, если это лишение мешает сотруднику выполнять свои обязанности.

10. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска. Договор прекращается по обстоятельствам, которые изложены в ст. 23 Закона «О государственной тайне». Если у сотрудника прекращён доступ к гос. тайне, если такие условия были прописаны в договоре, то это тоже является поводом для прекращения договора⁶⁵.

11. Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе. Решение восстановить работника на работе при его незаконном увольнении на основании ст. 396 ТК требует незамедлительного исполнения. По данному основанию трудовой договор прекращается, когда принятое решение о

⁶⁵ Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 (ред. от 29.07.2018) "О государственной тайне" // СЗ РФ. - 1997, N 41, стр. 8220-8235.

восстановлении на работе работника признано вышестоящим судом незаконным и вынесено соответствующее решение. Руководствуясь таким решением трудовые отношения с ранее восстановленным работником прекращаются.

12. Возникновение установленных Трудовым Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. Трудовой договор по указанному основанию может быть прекращён не позже окончания срока, который установлен Правительством РФ для приведения работодателями, которые занимаются определённой экономической деятельностью, общего количества работников, которые являются гражданами иностранных государств или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей указанных работников⁶⁶.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей 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 договором⁶⁷.

Из изложенного видно, что прекращение договора по выше названным обстоятельствам основываются на нормах трудового и иных отраслей права. Особенностью этих оснований – это то, что уволить по ним можно только

⁶⁶Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для Вузов. М., 2016., - С. 215

⁶⁷ Там же.

при наличии юридического факта, который установлен другими нормативно-правовыми актами и в наличии основания для увольнения при отсутствии волеизъявления сторон. Для наступления правовых последствий, связанных с прекращением договора на основании обстоятельств, которые не имеют зависимости от воли сторон, требуется принять во внимание наличие в административном праве отдельных видов ответственности, с использованием которых становится нельзя продолжить трудовые правоотношения, например, административное выдворение, лишение права управлять автомобилем или дисквалификация.

Также в ТК РФ закреплено прекращение трудового договора в следствии нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ). Прекращение трудового договора по указанной статье возможно при совершении нарушений определенных правил заключения трудового договора⁶⁸. Эти правила установлены ТК РФ и иным федеральным законодательством. Они исключают возможность продолжать работу, обусловленную трудовым договором. К таким правилам относят:

1. Если трудовой договор заключен вопреки решению суда о лишении работника права выполнять какую-то работу или занимать определённую должность.

Запрет на занятие определенной должности или определенной работой прописан в ст. 47 УК РФ⁶⁹. При наложении данного наказания запрещено занимать должность государственного или муниципального служащего, или заниматься определенной профессиональной деятельностью. Этот запрет накладывается на какое-то время, в зависимости, является ли наказание основным или дополнительным. Поэтому указанный запрет действует только то время, которое в своём решении определил суд и если данное нарушение

⁶⁸ Куренной А.М. Трудовое право России: учебник. М.: Юрист, 2014. – С. 147

⁶⁹ "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 29.05.2019) // СЗ РФ. - 1996, N 25, ст. 2954.

обнаружено на момент истечения срока наложенного наказания, то работник не может быть уволен по указанному основанию.

2. Если трудовой договор заключен вопреки противопоказанию медицинских работников о том, что работнику нельзя заниматься этой деятельностью или занимать эту должность по состоянию здоровья.

Медицинское заключение на право заниматься какой-либо деятельностью или занимать какую-либо должность выдаёт орган или учреждение, которому это право дано законодательством. Обычно такое заключение дают федеральные государственные учреждения медико-социальной экспертизы, основываясь федеральным законодательством⁷⁰.

3. В случае, когда при заключении трудового договора требуется подтверждение квалификации в виде диплома об образовании или об определенной квалификации, когда для выполнения работы нужны специальные знания на основании федерального закона или иного нормативного правового акта.

Например, чтобы работать врачом на основании Федерального закона № 323-ФЗ требуется диплом, подтверждающий получение медицинского образования и свидетельство о получении соответствующей аккредитации⁷¹, а заниматься педагогической деятельностью – диплом о среднем или высшем педагогическом образовании⁷².

4. Заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или об ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными

⁷⁰Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 (ред. от 16.05.2019) "О порядке и условиях признания лица инвалидом" // СЗ РФ. - 2006, N 9, ст. 1018.

⁷¹Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 06.03.2019) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" // СЗ РФ. - 2011, N 48, ст. 6724.

⁷²Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 01.05.2019) "Об образовании в Российской Федерации" // СЗ РФ. - 2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598.

законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы.

В данном случае имеется ввиду не привлечение к административной ответственности за какое-либо правонарушение, а дисквалификация работника, которая приведет к исключению возможности выполнять им работу по трудовому договору, например, при лишении управлять автотранспортным средством или лишении лицензии на ношение оружия. Но это основание применяется опять же только в том случае, если работника нет возможности, при наличии его письменного согласия, перевести на другую работу у этого работодателя.

5. В случае заключения договора в нарушении, установленном ТК РФ или иным федеральным законом, ограничений для занятия определенным видом трудовой деятельности.

Это основание появилось в законе после введения Федерального закона № 387-ФЗ после установления ограничений на занятие педагогической деятельностью⁷³. В данном случае наличие судимости является препятствием для выполнения трудовой функции. Справка предоставляется при поступлении на работу, которая связана с деятельностью, чтобы осуществлять которую в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами РФ не должны допускаться лица, которые были осуждены или подвергались уголовному преследованию⁷⁴. По указанному основанию можно уволить работника за любое нарушение правил заключения трудового договора, которые на основании федерального законодательства исключили возможность продолжать работу. Само понятие «исключают возможность продолжения работы» означает то, что при обнаружении в период действия трудового договора нарушения, указанного в ст. 84 ТК РФ правила

⁷³ Федеральный закон № 387-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // «Российская газета» от 27.12.2010 г.

⁷⁴Белицкая И. «Наличие судимости как препятствие для выполнения трудовой функции». Журнал «Кадровик. Трудовое право для кадровика», 2017, № 11. - С. 58.

работодатель не может оставить работника на работе, которая обусловлена таким договором⁷⁵.

Расторгая договор, работодатель должен предложить работнику другую работу, которая у него есть – любую вакантную должность или соответствующей квалификации, имеющейся у работника. Отказ работника от перевода или от предложенной должности оформляется письменно.

На основании изложенного приходим к выводу о том, что при приёме на работу работодатель должен внимательно изучать предоставленные работником документы и при выявлении в последующем нарушения указанных правил при расторжении трудового договора учитывать все нюансы, предусмотренные трудовым законодательством.

⁷⁵ Орловский Ю.П. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр, доп. и перераб. – М: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014. – С. 350.

ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМАТИКА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Порядок расторжения трудового договора

Общий порядок расторжения трудовых отношений прописан в ст. 84.1 ТК РФ, в которой говорится о том, что оформление прекращения трудового договора начинается с вынесения распоряжения или приказа об увольнении⁷⁶. Формы приказов предусмотрены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и заработной платы»⁷⁷. С вынесенным приказом или распоряжением работника ознакомливают обязательно под роспись. Сроки ознакомления в ст. 84.1 ТК РФ не прописаны. После ознакомления по первому требованию работника ему выдают трудовую книжку, которая заверяется строго регламентированным образом. Если работник по какой-либо причине отказывается от ознакомления с приказом либо его ознакомить с приказом нет возможности, об этом в приказе об увольнении или распоряжении делается соответствующая запись.

Трудовая книжка работнику работодателем выдаётся в день прекращения трудового договора. После этого с работником производят расчёт на основании ст. 140 ТК РФ. Заверенные копии документов, связанных с работой, на основании ст. 62 ТК РФ, выдаются работодателем работнику по его письменному заявлению.

В трудовой книжке делается запись об основании и причине увольнения. Эта запись производится с соблюдением точного соответствия формулировкам, прописанным в ТК РФ или федеральном законе со ссылкой на соответствующую статью, часть, пункт ТК РФ или федерального закона.

⁷⁶Трудовой Кодекс Российской Федерации: по состоянию на 2018 год с комментариями юристов. - М.: Омега, 2018.

⁷⁷ Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" // "Бюллетень Минтруда РФ", N 5, 2004.

Если выдать трудовую книжку работнику в день увольнения нет возможности, либо работник отказывается от её получения, то работодатель должен направить работнику уведомление с сообщением об его обязанности явиться за трудовой книжкой либо согласиться на её отправку ему по почте. После отправки такого уведомления ответственность за задержку выдачи трудовой книжки работнику с работодателя спадает. Такая ответственность также спадает с работодателя и в случае, если последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений, если работник уволен на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 ст. 81 или пункта 4 части 1 ст. 83 ТК, а также если уволена женщина, срок действия трудового договора с которой продлялся до окончания беременности на основании части 2 ст. 261 ТК РФ. Если поступило письменное обращение от работника, который не получил трудовую книжку, то в таком случае работодатель должен выдать книжку не позднее 3 рабочих дней после дня обращения работника⁷⁸.

К приказу об увольнении, если это предусмотрено, прилагаются необходимые документы, например, в случае, когда увольняемый был материально ответственным лицом к приказу об увольнении добавляется документ об отсутствии к нему претензий материального характера. На основании унифицированной формы 3 Т-8, которая утверждена Постановлением № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и заработной платы» в приказе об увольнении работодатель обязательно указывает дату увольнения работника. Об этом же говорит Определение Конституционного Суда от 27.01.2011 г. № 16-О-О⁷⁹. После приказа об увольнении и внесения всех требующихся записей в трудовую книжку работодатель должен окончательно рассчитать работника, выплатить ему всю положенную сумму, компенсацию за

⁷⁸Зверев С.В. Особенности юридических факторов, прекращающих трудовые правоотношения // Право и экономика. № 12, 2016.

⁷⁹Карabelleв Б. Подход Верховного Суда РФ к проблемам применения Трудового Кодекса РФ. Газета «Экономика и жизнь» от 30.04.2004. Интернет ресурс, сайт www.ipr.ru

неиспользованный отпуск, выходное пособие и иные компенсации, если таковые предусмотрены. Далее требуется оформить личную карточку согласно унифицированной форме № Т-2 с записью о причине расторжения трудового договора⁸⁰. В личной карточке должна быть подпись работника. После этого работнику в день его увольнения выдают справку о заработной плате за два года, о доходе, трудовом стаже и начисленных страховых взносах.

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что процедура расторжения трудового договора будет зависеть от основания, по которому происходит увольнение работника и может быть растянуто по времени из-за необходимости составления различных документов, предусмотренных как ТК РФ, так и федеральными законами.

3.2. Проблемы, возникающие при рассмотрении дел, касающихся прекращения трудового договора

Изучая судебную практику по спорным вопросам при рассмотрении судами дел о расторжении трудового договора можно выделить проблемные моменты и принять решения, которые будут способствовать их устранению.

При правовом регулировании трудовых отношений главным принципом считается право на свободный труд, право иметь возможность свободно выбрать или согласится работать в той области, которая для работника является привлекательной. Этот признак влечёт за собой другой, который закреплён в ч. 1 ст. 80 ТК РФ – право в любое время прекратить трудовые отношения с работодателем путём прекращения трудового договора. Работодатель также при наличии на то законных оснований имеет право прекратить трудовой договор с работником. При прекращении трудового договора по инициативе работника добровольность является

⁸⁰Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" // "Бюллетень Минтруда РФ", N 5, 2004.

важным условием⁸¹. Об этом сказано в п.22 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами РФ ТК РФ»⁸². На основании этого постановления давление на работника не допустимо ни в какой форме.

В настоящее время возникла самостоятельная разновидность конфликта в трудовом коллективе – моббинг. Моббинг – по мнению К.А. Самойловой, это «целенаправленное преследование или несправедливое отношение к работнику со стороны коллег или начальства, травля сотрудника в коллективе с целью его последующего увольнения»⁸³. Моббинг бывает горизонтальный и вертикальный. Горизонтальным он является тогда, когда появляется в среде работников, находящихся на одном уровне. Вертикальный – среди работников, находящихся на разных уровнях. Причинами горизонтального моббинга становятся:

- новые сотрудники
- более талантливые сотрудники

Чаще всего инициаторами горизонтального моббинга становятся давно работающие сотрудники, которые в силу своих индивидуальных качеств боятся конкуренции с молодыми сотрудниками и возможного увольнения. Инициаторы вертикального уровня – это руководители любого ранга, желающие по каким-либо личным причинам увольнения сотрудника, но не имеющие возможности — это сделать на законных основаниях. Такой руководитель ищет причины для организации травли сотрудника с целью его увольнения по собственному желанию.

Решить возникший трудовой спор возможно не только теми способами, которые указаны в ТК РФ, но и посредством медиации. К сожалению, нормы, которые посвящены медиации, отсутствуют в ТК РФ, но эта процедура всё же применяется при решении трудовых споров. Данная процедура действует

⁸¹Трудовые споры. Учебное пособие / под ред. канд.юр.наук, доц. В.А. Сафонова. Издательство: Проспект. Москва. 2015 г. С. 201.

⁸²Карабельников Б. Подход Верховного Суда РФ к проблемам применения Трудового Кодекса РФ. Газета «Экономика и жизнь» от 30.04.2004. Интернет ресурс, сайт www.ipr.ru

⁸³ Самойлова К.А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав//Молодой учёный. – 2016.- № 19.- С.250-253

с 01.01.11г. на основании ФЗ от 27.07.10 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)⁸⁴. Это первая попытка, предпринятая законодателями внедрить в российскую практику способ решения конфликтов с помощью медиации как внесудебный способ решения споров с участием медиатора. Закон применяется при решении споров в следующих областях:

- в гражданских правоотношениях
- в трудовых и семейных отношениях

К сожалению, имеется ряд причин, которые мешают широкому внедрению.

Разрешения споров при помощи медиации:

1. Узость категории трудовых споров, могущих быть рассмотренных при помощи медиатора

2. Закон не учёл рассмотрение трудовых споров во внесудебном порядке – в комиссиях по трудовым спорам, а ведь медиация может применяться и в ходе рассмотрения спора комиссией⁸⁵.

Для решения этих проблем, во-первых, надо уточнить предмет регулирования с помощью ФЗ № 193-ФЗ, а во-вторых, закрепить в ТК РФ правило, которое позволило бы комиссии откладывать рассмотрение трудовых споров в случаях договора между сторонами о применении процедуры медиации⁸⁶.

Очень часто в судебной практике встречаются случаи, когда работодатель выявляет нарушение работником трудовой дисциплины, и сообщает ему о том, что он будет привлечён к дисциплинарной ответственности. Работник пишет заявление с просьбой уволить его по собственному желанию. Администрация предприятия идёт ему на встречу, а

⁸⁴ Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" // СЗ РФ. - 2010, N 31, ст. 4162.

⁸⁵ Грабовский И.А.; Лиликова О.С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров / И.А.Грабовский //Юрист. – 2015. - № 18. – С. 42-46.

⁸⁶ Андреев А.А. Развитие практики медиации как способа урегулирования трудового спора // Вестник МГЮА. – 2015. - №2. – С.1-3.

он после этого пишет заявление в суд с требованием восстановить его на работе, так как уволиться он был вынужден из-за оказываемого на него руководителем давления. Суд может встать на любую сторону. Единственное, что спасает в такой ситуации работодателя это то, что бремя доказывания лежит в данном случае на работнике. Но, как показывает практика, суды всё чаще встают на сторону работодателя в делах о принуждении к увольнению. Так, работница одной из фирм обратилась в суд с иском к работодателю. С её слов она вышла на работу и приступила к исполнению своих обязанностей. Ближе к вечеру её вызвали в кадры, и начальник службы безопасности фирмы сказал ей, что её должность сокращена и поэтому ей необходимо написать заявление об увольнении по собственному желанию. Под его диктовку истица написала заявление об увольнении. В тот же день её рассчитали и выдали все необходимые документы на руки. Будучи дома и успокоившись, проанализировав всю ситуацию работница на следующий день подала исковое заявление в суд.

Суд, рассмотрев жалобу, оставил её без удовлетворения, разъяснив, что начальник службы безопасности не является сотрудником отдела кадров и, следовательно, принуждение со стороны дирекции фирмы отсутствует, а также отсутствуют доказательства того, что начальник службы безопасности действовал по поручению дирекции фирмы или отдела кадров⁸⁷. И такую практику подтверждают решения апелляционных судов: работник обратился в суд с исковым требованием о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, пояснив, что в такой –то день представитель работодателя выявил опоздание работника на работу и вынудил его написать заявление об увольнении под угрозой увольнения по отрицательным мотивам. Работник был вынужден удовлетворить требование, но через некоторое время хотел отозвать заявление. Работодатель проигнорировал желание работника. Истец не оспаривал в суде первой инстанции свою подпись в заявлении и не предоставил суду доказательства

⁸⁷ Определение Липецкого областного суда от 31.01.2018 г. по делу № 33-350/2018.

принуждения к написанию заявления. В иске было отказано⁸⁸. Также суд обращает внимание на то, что волеизъявление работника должно быть оформлено в письменном виде и желательно от руки. Воля работника в заявлении должна быть выражена четко, без намеков на двусмысленность. Важно, чтобы была указана дата, с которой работник хочет прекратить трудовые отношения с работодателем. Чтобы избежать неопределённости в исходе судебного дела, в случае получения заявления с отсутствующей в нём датой увольнения надо связаться с работником и уточнить у него, с какого числа он хочет прекратить трудовой договор. Также требуется проверить наличие подписи работника. Нельзя забывать о сроках предупреждения работодателя о прекращении договора и при этом надо не забывать, что к разной категории работников применяются либо общие, либо специальные сроки. Если между работодателем и работником достигнуто соглашение о прекращении договора до истечения срока предупреждения об увольнении, то тут возникает сложность в определении работодателем обоснованности требования работника и в установлении попадания его случая в случаи, которые указаны в ч.3 ст. 80 ТК РФ. Каждый такой случай надо рассматривать индивидуально. При нарушении работодателем норм трудового законодательства их надо установить, т.е. подтвердить. С момента отзыва заявления работником связана, согласно судебной практике, следующая спорная ситуация: момент получения отзыва заявления об увольнении работодателем. Когда отзыв получен до увольнения – трудностей не возникает. Но если отзыв получен после того, как оформлено заявление об увольнении, в случае его отправления по почте, то суд может выбрать любую сторону, так как отзыв направлен в границах срока предупреждения об увольнении⁸⁹. Судебная практика указывает на то, что очень важно соблюдать процедуру увольнения в части сроков и правильности оформления приказов, трудовой книжки. Если допущены нарушения в

⁸⁸ Апелляционное определение судебной коллегии Московского городского суда от 26.02.2018 г. по делу № 33-7951/2018.

⁸⁹ Энциклопедия судебной практики. Интернет-ресурс ГАРАНТ. base.garant.ru.

данной части, то суд может признать увольнение незаконным. Однако споры о восстановлении работодателем всё чаще стал выигрывать: работница подала в суд иск на компанию, в которой работала, с требованием восстановления её на работе. Истица работала по совместительству и была в последствии уволена в связи с принятием нового сотрудника на основную работу (ст. 288 ТК РФ). Представители ответчика иск не признали и заявили о том, что истицей пропущен срок обращения в суд. Истица считала, что действия работодателя незаконны, т.к. на момент увольнения была одинокой матерью и воспитывала малолетнего ребёнка и работодатель об этом знал. Суд не обнаружил доказательств этого факта и в иске о восстановлении на работу отказал на этом основании⁹⁰.

При рассмотрении судебной практики по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, которые не связаны с волеизъявлением работника, суды прежде всего обращают внимание на то, что на основании ст. 14 Конвенции содружества независимых государств о правах и основных свободах человека у каждого имеется право работать и быть защищённым от безработицы, а также на то, что, согласно ст. 17 Конвенции государства или группа лиц не имеют права совершать действия, которые направлены на упразднение прав и свобод, или ограничивать эти права больше, чем предусмотрено в Конвенции. Уволить работника можно только тогда, когда на это есть законные основания. Процедура увольнения регулируется трудовым законодательством. Прекращение трудового договора будет законным только при соблюдении норм, закреплённых в ст. 81 ТК. Доказывать наличие законных оснований обязан работодатель. Если, на основании ч. 1, 2, 7 ст. 394 ТК РФ увольнение работника признано незаконным, он должен быть восстановлен на работе с выплатой среднего заработка за вынужденный прогул. Также возможна компенсация морального вреда, который был причинён работнику

⁹⁰ Апелляционное определение судебной коллегии Московского городского суда от 6 февраля 2018 г. по делу № 33-4581/2018

работодателем из-за нарушения порядка увольнения без законных оснований. Так, работник подал в суд иск, оспаривая приказ об увольнении и с требованием восстановления на работе. Истец работал на севере в одной из горнодобывающих фирм, но 14.05.18 г. трудовой договор между ним и фирмой был расторгнут на основании п. 2 ч. 1 ст. 84 ТК РФ. Истец считает приказ не законным, т.к. договор расторгли по истечении 2-х месяцев, а приказ об увольнении и трудовую книжку выдали через 13-ть дней. Суд, рассмотрев все обстоятельства дела признал расторжение договора законным, но обязал фирму, в которой работал истец, выплатить все положенные компенсации⁹¹. Также работодатели часто выигрывают дела о возмещении вреда. Например, в апелляционном определении Московского городского суда от 16.04. 2018 г. по делу № 33-8464/2018 говорится об отказе в исковых требованиях истице по апелляционной жалобе на решение Нагатинского районного суда г. Москвы от 14 сентября 2017 года. Специалисты службы финансового контроля Департамента образования города Москвы провели выездную тематическую проверку по вопросу анализа расходов и объема финансирования на предмет установления причин, приведших к недостатке. Ответчица на тот момент исполняла обязанности директора организации. В ходе проверки выявлены финансовые нарушения, связанные с выплатой выходных пособий при расторжении трудовых договоров. В данном случае необходимость выплат по соглашениям о расторжении трудовых договоров с работниками в виде выходного пособия при увольнении в размере 3 средних месячных заработков ничем не предусмотрена. Исходя из этого, суд пришел к выводу о наличии оснований для привлечения ответчицы к материальной ответственности и взыскал сумму причиненного ущерба. Доводы апелляционной жалобы ответчицы об отсутствии вины в причиненном материальном ущербе, в нарушении приведенных выше положений

⁹¹ Решение № 2-7042/2018 2-7042/2018~М-6315/2018 М-6315/2018 от 30 июля 2018 г. по делу № 2-7042/2018. Якутский городской суд (Республика Саха (Якутия))

действующего законодательства доказательствами не подтверждены. Судебная коллегия изменила сумму ущерба, учтя конкретные обстоятельства, установленные по делу⁹². Все индивидуальные трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства и по вопросам установления и изменения условий труда рассматриваются в порядке искового производства. На основании ст. 382 ТК РФ органами, которые призваны рассматривать индивидуальные споры, являются КТС и суды. Трудовые споры рассматриваются согласно подведомственности дел. Судебная практика показывает, что комиссиям по трудовым спорам подведомственны все индивидуальные споры, исключая те, где Федеральным законом установлен иной порядок рассмотрения, ч. 1 ст. 385 ТК РФ. Судам подведомственны все индивидуальные трудовые споры без ограничений. Суд предусматривает деление подведомственных суду дел на:

- споры, по которым предусмотрен досудебный порядок рассмотрения;
- споры, которые рассматриваются непосредственно судом.

Судебная практика помогает выявлять ключевые моменты, на которые требуется обращать внимание. Так, один сотрудник в суде утверждал, что он согласился на увольнение по причине соглашения сторон под психологическим давлением, которое на него оказывал работодатель. Увольнение судом было признано законным, так как сотрудник не смог доказать, что заключил соглашение, находясь в стрессовом состоянии, которое было вызвано действиями работодателя. Или, например, такое обстоятельство: при прекращении срочного трудового договора, как не преступление работника к работе до его увольнения. Если это произошло, то увольнение будет незаконным⁹³. Нельзя уволить по собственному желанию работника, если заявление об уходе отозвано им по телефону. При увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при уточнении должностных

⁹² Апелляционное определение Московского городского суда от 16 апреля 2018 г. по делу № 33-8464/2018

⁹³ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Интернет-ресурс ГАРАНТ. base.garant.ru

обязанностей трудовая функция работника не меняется, поэтому, при отказе работать при скорректированных обязанностях сотрудника работодателем из-за изменения организационных условий труда увольнение будет законным. Конкурсный управляющий имеет право расторгнуть трудовые договоры с сотрудниками организации – должника во время конкурсного производства. При сокращении должности уволить за отказ от изменения условий трудового договора нельзя, так как при сокращении замещаемой должности и предложении новой, которая предусматривает другой объём и характер трудовых обязанностей и изменения зарплаты возможно увольнение по сокращению штата. Нельзя уволить по сокращению штатов единственного кормильца в семье. Не увольняют на основании сокращения штатов в случае, когда сокращаемая должность переименовывается. Увольнение будет законным в случае, когда при сокращении работнику не предложили вакансии, требующей более высокой квалификации, чем есть у сотрудника, а вот если сотруднику не было предложено всех вакансий, соответствующих его квалификации, то увольнение будет не законным.

Выплата работнику выходного пособия или сохранение среднего заработка на период трудоустройства в случае прекращения деятельности его работодателя - индивидуального предпринимателя действующим законодательством не предусмотрены.

Такие гарантии могут быть определены условиями трудового договора, заключенного между работником и индивидуальным предпринимателем (работодателем).

Р. обратилась в суд с иском к Ф. о признании увольнения незаконным, взыскании выходного пособия, заработной платы, оплаты за дни временной нетрудоспособности, возложении на ответчика обязанности внести в трудовую книжку запись о прекращении трудового договора с указанием статьи, на основании которой с ней прекращены трудовые отношения, компенсации морального вреда.

Судом установлено, что Р. состояла в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем Ф., работала в должности продавца в магазине.

С Р. был заключен трудовой договор от 1 января 2012 г., предусматривающий обязанность работодателя соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудового договора; предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей; выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором; осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами; исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

31 августа 2015 г. Р. была уволена с работы в связи с прекращением деятельности Ф. в качестве индивидуального предпринимателя.

9 сентября 2015 г. Ф. снята с учета в налоговом органе в качестве индивидуального предпринимателя.

Разрешая спор и отказывая Р. в удовлетворении исковых требований о взыскании с ответчика выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства в связи с увольнением, суд первой инстанции руководствовался положениями ст. 20, 22, ч. 1 ст. 178, ч. 2 ст. 307 ТК РФ и исходил из того, что условиями трудового договора, заключенного между Р. как работником и индивидуальным предпринимателем Ф. как работодателем, таких гарантий при увольнении, как выплата выходного пособия и среднего

заработка, сохраняемого на период трудоустройства, не предусмотрено. При этом суд указал, что регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, к категории которых относится Ф., имеет установленные гл. 48 ТК РФ особенности, в том числе определение трудовым договором случаев и размеров, выплачиваемых таким работникам выходного пособия и других компенсационных выплат при прекращении трудового договора. Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работникам данной категории гарантий в виде сохранения заработка на период трудоустройства, как это предусмотрено ч. 1 ст. 178 ТК РФ для лиц, работающих в организациях.

Отменяя решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении требований Р. о взыскании выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о нарушении ответчиком при увольнении истца требований ст. 318 ТК РФ и с учетом установленного судом первой инстанции размера заработной платы истца в месяц, взыскал с Ф. в пользу Р. выходное пособие в размере среднего заработка за три месяца.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Согласно ч. 1 ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работником в силу ч. 2 ст. 20 ТК РФ является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, работодателем - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

По смыслу ч. 5 ст. 20 ТК РФ к работодателям - физическим лицам относятся в том числе физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Трудовые отношения, как следует из положений ч. 1 ст. 16 ТК РФ, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (пп. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Главой 27 ТК РФ установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Так, ч. 1 ст. 178 ТК РФ определено, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 части первой ст. 81 Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 части первой ст. 81 Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Разделом XII Трудового кодекса Российской Федерации установлены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, к числу которых отнесены работники, работающие у работодателей - физических лиц (гл. 48 ТК РФ), и лица, работающие в районах Крайнего Севера (гл. 50 ТК РФ).

Согласно ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 части первой ст. 81

названного кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 части первой ст. 81 данного кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен⁹⁴.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных чч. 1 и 2 данной статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Исходя из буквального толкования положений ч. 1 ст. 178 и ст. 318 ТК РФ сохранение работнику среднего месячного заработка на период трудоустройства и выплата ему выходного пособия в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата ее работников предусмотрены только при увольнении работника из организации.

Регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, имеет особенности, установленные гл. 48 ТК РФ.

По смыслу ч. 2 ст. 303 ТК РФ в письменный договор, заключаемый работником с работодателем - физическим лицом, в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и работодателя.

Согласно ч. 2 ст. 307 ТК РФ сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

⁹⁴ Козлов С. Трудовые споры: часто задаваемые вопросы, образцы документов. Юриспруденция. Серия: сам себе адвокат. Москва. 2018 г. С. 235.

Из приведенных нормативных положений следует, что ТК РФ установлено различное правовое регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, и работников, работающих у работодателей - организаций⁹⁵. При этом выплата работодателем работнику выходного пособия и сохранение за ним среднего заработка на период его трудоустройства в связи с увольнением по п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ гарантированы законом только в случае увольнения работника из организации. Работникам, работающим у физических лиц, включая индивидуальных предпринимателей, указанная гарантия Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрена. Прекращение трудового договора для этой категории работников урегулировано специальной нормой - ст. 307 ТК РФ, содержащей отличное от установленного ч. 1 ст. 178 ТК РФ правило о том, что случаи и размеры выплачиваемого при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат работникам, работающим у работодателей - физических лиц, могут быть определены трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем. Таким образом, работодатель - индивидуальный предприниматель, увольняющий работников в связи с прекращением предпринимательской деятельности, обязан выплатить работнику выходное пособие, иные компенсационные выплаты, в том числе средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, только если соответствующие гарантии специально предусмотрены трудовым договором с работником⁹⁶.

Как установлено судом и следует из материалов дела, условиями трудового договора, заключенного между Р. (работником) и индивидуальным предпринимателем Ф. (работодателем), такие гарантии в случае увольнения в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем,

⁹⁵ Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. Издательство: Юстицинформ. Москва. 2018 г. С. 162

⁹⁶ Там же, С. 165.

как выплата выходного пособия или сохранение среднего заработка на период трудоустройства, не предусмотрены.

С учетом установленных обстоятельств суд первой инстанции правильно отказал Р. в удовлетворении исковых требований о взыскании с Ф. выходного пособия и среднего заработка, сохраняемого на период трудоустройства, в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, применив к спорным отношениям подлежащие применению в данном случае положения ст. 303, 307 гл. 48 ТК РФ, устанавливающие особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

Отменяя в указанной части решение суда первой инстанции и возлагая на ответчика обязанность по выплате истцу выходного пособия, суд апелляционной инстанции неправильно истолковал положения ч. 1 ст. 178, ст. 318 ТК РФ и распространил их действие на правоотношения между работниками и работодателями - физическими лицами, которые ими не регулируются.

Таким образом, у суда апелляционной инстанции отсутствовали предусмотренные законом основания для отмены решения суда первой инстанции об отказе Р. в удовлетворении исковых требований о взыскании выходного пособия и среднего заработка, сохраняемого на период трудоустройства, и удовлетворения данных требований Р. с возложением на ответчика обязанности по выплате истцу указанных сумм на основании не подлежащих применению к спорным правоотношениям положений ст. 178, 318 ТК РФ.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила апелляционное определение в части отмены решения суда об отказе Р. в удовлетворении исковых требований к Ф. о взыскании выходного пособия и принятия в указанной части нового решения о взыскании с Ф. в пользу Р. выходного пособия, оставив в отмененной части в силе решение суда первой инстанции.

Анализируя рассмотренную судебную практику по трудовым спорам, можно сделать вывод о том, что главное, на что требуется обратить внимание, это:

1. К каждому увольнению требуется подходить индивидуально
2. Требуется строго соблюдать действующее законодательство, которое регулирует трудовые отношения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализируя трудовое законодательство в области прекращения трудовых отношений можно заметить, что все вопросы по рассматриваемой теме решены в интересах работника. Работник имеет право прекратить трудовые отношения с работодателем в любое время, предупредив об этом его в письменном виде в установленный законом срок. А вот работодатель имеет право это сделать только в том случае, если у него имеются веские на то основания. Такое положение обосновано закрепленным в Конституции РФ положением о свободе выбора гражданином места работы и какой деятельностью ему заниматься.

Чаще всего работодатель увольняет работника за нарушение трудовой дисциплины или за виновные действия, совершаемые работником.

Работник своё право на труд может защитить в суде, поэтому работодателю не следует увольнять с нарушением закона. Об этом говорится в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». И хотя трудовое законодательство предусматривает практически все ситуации, которые могут послужить основанием для увольнения и порядок их применения, всё же он имеет и недостатки. Не требуется в настоящее время согласие профсоюза на увольнение работника, а учитывается лишь только его мнение, которое никак не влияет на возможность увольнения. Ранее трудовое законодательство предусматривало обратное, и, как кажется автору работы, это более защищало работника, чем теперь, поэтому требуется вернуть ранее действовавшее правило о согласии профсоюза на увольнение работника. Целесообразно в ТК РФ более подробно раскрыть такое понятие, как аттестация и выработать единые нормы её проведения, так как аттестацию работников проводят по решению работодателя и регламентируют её проведение локальными нормативными актами. Каждый работодатель сам определяет порядок и сроки её проведения. По результатам аттестации возможно повышение в должности

или увеличение должностного оклада, а также расторжение трудового договора. Чтобы в дальнейшем избежать оспаривания процедуры и признания норм локального нормативного акта дискриминационным и ухудшающим положение работника по сравнению с тем, которое установлено трудовым законодательством и надо раскрыть данное понятие именно в ТК РФ, и в нём же прописать нормы, регламентирующие единый порядок её проведения и сроки. Для этого требуется добавить в ТК РФ ст. 81.1 «Аттестация работников на соответствие занимаемой должности», части 1 и 2, и в ч. 1 дать определение аттестации: аттестация – это процедура, помогающая работодателю в определении наличия требующихся у работников знаний и навыков, необходимых для осуществления успешной трудовой деятельности на своем рабочем месте. А в ч. 2 конкретно прописать, кто подлежит аттестации, кто нет, и когда; порядок подготовки к аттестации с определением обязанностей отдела кадров и персонала, который подлежит аттестации; какими документами должна быть обеспечена комиссия и порядок её работы; права и обязанности участников мероприятия.

Исследовав процесс увольнения работника за совершение виновных действий, для того, чтобы устранить существующие коллизии надо иметь ввиду, что хищение и растрата являются лишь одним из видов хищения. Поэтому, по мнению автора работы, требуется исключить из подпункта «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК термин «растрата» и излагать этот пункт «За совершение любого из видов хищения». Пункт «г» начинается со слов «совершения по месту работы хищения, в том числе и мелкого» подразумевая под этим только кражу имущества и выделяя отдельно растрату. Но хищение имущества предприятия может быть осуществлено любым из видов хищений, упомянутых в УК РФ, а не только теми, которые упомянуты в ТК РФ. Поэтому логичней было бы это положение исправить, и внести вышеуказанные изменения.

Тяжело подтвердить факт нахождения в наркотическом или алкогольном состоянии работника на рабочем месте. Работодатель может выявить этот факт только благодаря визуальному наблюдению, зная признаки наркотического опьянения. Работодатель может уволить работника по данному основанию только если работник в письменном виде подтвердит это, так как на основании ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» направить на освидетельствование сотрудника работодатель не может. Надо устранить этот недостаток внося в ст. 45 указанного закона изменения, на основании которых работодатель будет иметь право направлять на медицинское освидетельствование сотрудника, который предположительно находится в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Требуется внести пункт 7.2 в ст. 81 ТК РФ - перечень действий, которые могут являться основанием для утраты к работнику доверия со стороны работодателя: предоставление ложной информации и доходах и расходах; наличие незаконных сбережений в иностранных банках; взяточничество; хищения; уничтожение имущества и владений предприятия; фиктивное списание товаров; совершение проступка, порочащего честь и достоинство работника или ухудшающий имидж предприятия.

Нет в ТК РФ и такого определения трудового конфликта, как моббинг. Моббинг – это проблема недостатка нравственного воспитания и психологической культуры общества. Моббинг появился в обществе из-за появления острых социальных проблем и факторов: расслоение общества, терпимое отношение общества к насилию, невежеству и их активная пропаганда в СМИ. Его можно рассматривать как давление со стороны коллег по работе или руководителей предприятия с целью добиться от работника написания заявления на увольнение по собственному желанию. Целесообразно разработать это определение и предусмотреть в случае его применения работодателем либо коллегами по

работеналожения дисциплинарного взыскания на указанных лиц с обязательством о восстановлении уволенного работника на работе.

Требуется внести, руководствуясь Федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» в ст. 382 ТК РФ положение о возможности решать трудовые споры путём медиации, используя для этого опыт зарубежных стран, где медиация является развитым институтом и используется повсеместно и читать статью так: «Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судами и путём процедуры урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации).

Автор работы уверен, что реализация данных предложений могла бы улучшить механизм правового регулирования оснований для прекращения трудовых отношений

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СЗ РФ. - 2014, N 31, ст. 4398.
2. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 N 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) "О чрезвычайном положении" // СЗ РФ. - 2001, N 23, ст. 2277.
3. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. - 1994, N 32, ст. 3301.
4. "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // СЗ РФ. - 2002, N 46, ст. 4532.
5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 01.04.2019) // СЗ РФ. - 2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
6. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // СЗ РФ. - 2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.
7. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 29.05.2019) // СЗ РФ. - 1996, N 25, ст. 2954.
8. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 18.03.2019) "О воинской обязанности и военной службе" // СЗ РФ. - 1998, N 13, ст. 1475.
9. Федеральный закон от 21.12.1994 N 68-ФЗ (ред. от 23.06.2016) "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" // СЗ РФ. - 1994, N 35, ст. 3648.

10. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 06.03.2019) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" // СЗ РФ. - 2011, N 48, ст. 6724.
11. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 01.05.2019) "Об образовании в Российской Федерации" // СЗ РФ. - 2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598.
12. Федеральный закон № 387-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // «Российская газета» от 27.12.2010 г.
13. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" // СЗ РФ. - 2010, N 31, ст. 4162.
14. Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 (ред. от 29.07.2018) "О государственной тайне" // СЗ РФ. - 1997, N 41, стр. 8220-8235.
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", N 72, 08.04.2004.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 "О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", N 297, 31.12.2006.
17. Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 (ред. от 16.05.2019) "О порядке и условиях признания лица инвалидом" // СЗ РФ. - 2006, N 9, ст. 1018.
18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", N 72, 08.04.2004.

19. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" // "Бюллетень Минтруда РФ", N 5, 2004.

20. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.08.2005 N 535 "Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 13.09.2005 N 6998)

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 N 16 (ред. от 21.11.2000) "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 3, 1993. (утратил силу).

22. Постановление Правительства РФ от 28.01.2000 N 78 (ред. от 08.01.2003) "О Федеральной инспекции труда" // СЗ РФ. - 2000, N 6, ст. 760. (утратил силу).

Специальная литература

23. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. Москва: Проспект, 2011.

24. Андреев А.А. Развитие практики медиации как способа урегулирования трудового спора // Вестник МГЮА. – 2015. - №2. – С.1-3.

25. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. Издательство: Юстицинформ. Москва. 2018 г. – 174 с.

26. Белицкая И. «Наличие судимости как препятствие для выполнения трудовой функции». Журнал «Кадровик. Трудовое право для кадровика», 2017, № 11. - С. 58.

27. Болгова Ю.В. Прекращение трудового договора. Академия труда и социальных отношений. Якутский экономико- правовой институт. Якутск. – 2015 г.

28. Бочкарева Н.А. Трудовое право России: учебник / Н.А. Бочкарева. – Электрон. Текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 231 с.
29. Буянова М.О. Трудовое право России: учебник / М.А. Буянова, О.Б. Зайцева; под ред. М.О. Буянова – Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. – 220 с.
30. Ванюхин В.Н. Увольнение по закону или «как всегда» // Российская правовая газета «Эж-юрист»: № 11, 2005.
31. Варшавский К.М. Трудовое право СССР, Л., 1924. – 173 с.
32. Гейхман В.Л. Трудовое право. Учебник для прикладного бакалавриата. ЮРАЙТ.М., - 2015 г. 360 С.
33. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для Вузов. М., 2016., - 531 с.
34. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. Издательство: Проспект, 2018 г. – С. 196.
35. Гладков Н.Г. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора», и «увольнение работника» // Актуальные проблемы российского права. № 9 (58). – 2015 г. – С. 131
36. Горбачева Ж.А., Дмитриева И.К. Трудовое право России. СПб. Издательский дом «Правоведение», 2016.
37. Голомазова Л.А. Дисквалификация должностного лица // Трудовые споры. № 6, 2016.
38. Грабовский И.А.; Лилюкова О.С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров / И.А.Грабовский //Юрист. – 2015. - № 18. – С. 42-46.
39. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М. 2006. – 220 с.
40. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2007. 456 с.

41. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по п. 4 и 5 ст. 81 ТК РФ // Трудовое право. - 2009. - № 2.
42. Зверев С.В. Особенности юридических факторов, прекращающих трудовые правоотношения // Право и экономика. № 12, 2016.
43. Кайль А.Н. Комментарий к части IV ГК РФ. Электронная библиотека RoyalLib. - 2019 г. – 1582 с.
44. Карабельников Б. Подход Верховного Суда РФ к проблемам применения Трудового Кодекса РФ. Газета «Экономика и жизнь» от 30.04.2004. Интернет ресурс, сайт www.iprnou.ru
45. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2015. – 449 с.
46. Клишин А.А. Трудовое право зарубежных стран. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России 9г.Москва). – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 188 с.
47. Козлов С. Трудовые споры: часто задаваемые вопросы, образцы документов. Юриспруденция. Серия: сам себе адвокат. Москва. 2018 г. – 282 с.
48. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, исп., доп. и перераб. / отв. Ред. Проф. Ю.П. Орловский. – М: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2019. – С. 945.
49. Комментарии к ТК РФ / под ред. К.Н.Гусова. М.-2008. С. 209; Комментарии к ТК РФ / отв. Ред. Ю.П.Орловский. М. 2008. С. 189.
50. Кондратьева Е.В. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение. Практическое пособие. – Москва: Омега – Л. 2006. – 224 с.
51. Кузнецов А.Н. Избранные лекции по трудовому праву [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Н. Кузнецов; под ред. Г. В. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2013. — 292 с.

52. Куренной А.М. Трудовое право России: учебник. М.: Юрист, 2014. – 401 с.
53. Курс российского трудового права / Под ред. С.П.Маврина, А.С.Пашкова, Е.Б.Хохлова. В 3-х томах. Т.1. Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб. 1996; Т.2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С.П.Маврина, А.С.Пашкова, Е.Б.Хохлова. М., 2001; Т.3. Трудовой договор / Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб. 2016 (в соавторстве).
54. Кузнецов А.Н. Избранные лекции по трудовому праву [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Н. Кузнецов; под ред. Г. В. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2013. — 292 с.
55. Кушнир И.В. Трудовое право РФ. Издательство: Юрайт. Москва: Омега – Л. 2010 г. – 342 с.
56. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С-14.
57. Лин Е.Л. Договорно-правовая защита социально-трудовых прав работников в условиях модернизации Российской Федерации // Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики: Сборник материалов научно-практической конференции. Изд. Чуваш. Ун-та. Чебоксары. 2011 г. – 242 с.
58. Лушникова М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль. 2001. – 286 с.
59. Новиков Е.А. Делопроизводство в службе персонала. Издательство: «Омега-Л», 2017 г. – 352 с.
60. Орловский Ю.П. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр, доп. и перераб. – М: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014. – С. 350.
61. Ракитина Е.В. Классификация оснований прекращения трудового договора. Российский юридический журнал. № 1. – 2018 г. С. 182.

62. Самойлова К.А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав//Молодой учёный. – 2016.- № 19.- С.250-253
63. Смоленский М.Б. Трудовое право России. – Ростов н/Д: Феникс, 2016 г. – 491 С.
64. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 143.
65. Чаннов С.Е., Пресняков М.В. Трудовое право России. Учебник. Поволжский институт управления им. П.А.Столыпина. М.,2014 г. – 320 с.
66. Чернышева А.Л. Трудовой договор. Схемы и комментарии: пособие для бакалавров. Санкт-Петербург. Академия Генеральной Прокуратуры РФ. 2014. – 244 с.
67. Ткаченко С.В., Кудряшов А.В., Ткаченко В.В. Трудовой договор: теория и практика. - Самара, 2010. – 165 с.
68. Трудовые споры. Учебное пособие / под ред. канд.юр.наук, доц. В.А. Сафонова. Издательство: Проспект. Москва. 2015 г. С. 201.
69. Энциклопедия судебной практики. Интернет-ресурс ГАРАНТ. base.garant.ru.
70. Эриашвили Н.Д. Договорное право: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Н. Д. Эриашвили, Е. В. Богданов, А. Ж. Саркисян [и др.]; под ред. Е. В. Богданова, Н. Д. Эриашвили. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 383 с.

Материалы юридической практики

71. Апелляционное определение судебной коллегии Московского городского суда от 26.02.2018 г. по делу № 33-7951/2018
72. Апелляционное определение судебной коллегии Московского городского суда от 6 февраля 2018 г. по делу № 33-4581/2018
73. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 апреля 2018 г. по делу № 33-8464/2018

74. Определение Липецкого областного суда от 31.01.2018 г. по делу № 33-350/2018.

75. Решение № 2-7042/2018 2-7042/2018~М-6315/2018 М-6315/2018 от 30 июля 2018 г. по делу № 2-7042/2018. Якутский городской суд (Республика Саха (Якутия))

76. Судебная практика по гражданским делам. Суды общей юрисдикции. Интернет-ресурс, сайт «Судебные и нормативные акты». sudakt.ru. 2019 г.