

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры полностью)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Трудовое право; право социального обеспечения»

(направленность (профиль))

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

на тему «Прекращение трудового договора по инициативе работодателя»

Студент

А.И. Стригина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

А.А. Гогин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Руководитель программы д-р юрид. наук, профессор А.А. Гогин

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

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

**Допустить к защите**

Зам. ректора – директор института права

канд.юрид.наук, доцент С.И. Вершинина

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

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Тольятти, 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Общая характеристика прекращения трудового договора по инициативе работодателя.....	8
1.1. Историко-правовой анализ увольнения работника по инициативе работодателя в российском законодательстве.....	8
1.2. Понятие «увольнение работника» и соотношение с другими смежными категориями трудового права.....	15
1.3. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.....	25
Глава 2. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя по общим основаниям.....	34
2.1. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя.....	34
2.2. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.....	48
Глава 3. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя по дополнительным основаниям.....	60
3.1. Вопросы, возникающие при увольнении по обстоятельствам производственного характера в отношении отдельной категории работников.....	60
3.2. Практика прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников.....	67
3.3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в иных случаях, предусмотренных в трудовом договоре или установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.....	78
Заключение.....	97
Список использованных источников.....	103

## ВВЕДЕНИЕ

### **Актуальность темы магистерской диссертации.**

Свободная реализация прав на труд является одним из способов обеспечения достойной жизни человека. В то же время, право работодателя на увольнение работника преследует цель защиты его экономического интереса. В свою очередь, защищая экономические интересы работодателя, законодатель жестко ограничивает данное право исчерпывающим перечнем случаев, когда прекращение трудового договора по инициативе работодателя допускается и обязанностью работодателя соблюсти установленный законом порядок увольнения.

Однако на практике отдельные проблемы правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя затруднительны, что связано с несовершенством норм трудового права, закрепляющих порядок такого увольнения.

Так, с одной стороны, действующим трудовым законодательством достаточно четко и последовательно определен порядок проведения ликвидации, а также расторжения трудовых договоров с работниками по этому основанию, но, с другой стороны, на практике до сих пор возникают различные проблемы в этой области. Причем наибольшее количество вопросов связано с неправомерным увольнением работников и злоупотреблением правами со стороны работодателя. Основной проблемой остается момент расторжения трудового договора при ликвидации организации. Довольно часто на практике встречаются случаи реорганизации организации, либо изменением ее подведомственности, вместо фактической ликвидации. Весьма распространенной проблемой является ненадлежащее уведомление работника о предстоящем увольнении. Зачастую работодатели либо вовсе не осуществляют уведомление, либо нарушают сроки или форму вручения уведомления.

Кроме того, помимо четких оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, законодатель использует оценочные понятия, что является дополнительным фактором нарушения прав работников. Оценочные категории используются при прекращении трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с совершением работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

На практике многочисленны судебные иски о восстановлении на работе или изменении записи в трудовой книжке от лиц, уволенных в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом нынешняя ситуация показывает, что при увольнении по данному основанию преобладает функция кары, абсолютизация которой не является достойной для работодателей в условиях социального государства.

Таким образом, актуальность темы магистерской диссертации «Прекращение трудового договора по инициативе работодателя» заключается в том, что при прекращении трудового договора по инициативе работодателя, нередко права работников нарушаются и не находят должной защиты. В то же время, существующие в отношении работодателя ограничения не всегда обоснованы, тем более что российская экономика строится сегодня на возрождении промышленного производства. Поэтому вполне своевременно и необходимо говорить не только о защите прав работника при увольнении, но и об обеспечении экономических интересов отдельной организации и России в целом.

Неэффективность механизмов защиты прав работника при прекращении трудового договора по инициативе работодателя, несоответствие правовой регламентации увольнения и реальных социально-

экономических потребностей работника и работодателя и обусловило выбор темы магистерской диссертации.

**Степень научной разработанности темы.** Вопросам прекращения трудового договора по инициативе работодателя уделено значительное внимание в трудах многих ученых: Г.А. Агафонова, Л.А. Андреева, И.А. Гашева, Н.Г. Гладков, К.Н. Гусов, Н.В. Демидов, В.В. Ершов, Е.А. Ершова, И.А. Костян, В.В. Кузнецова, М.С. Люблинский, С.П. Маврин, О.М. Медведев, Т.Н. Мещерякова, Г.Н. Обухова, А.П. Пантюхина, А. Савельева, Н.В. Сенаторова, Е.Г. Ситникова, Е.Б. Хохлов и других. Однако вряд ли можно утверждать об исчерпывающей разработанности проблемы прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Развитие российского общества, научной мысли, совершенствование правовых отношений и отрасли трудового права обуславливают необходимость дальнейшего исследования обозначенной темы магистерской диссертации.

**Объектом исследования** являются общественные отношения, возникающие в процессе прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

**Предметом исследования** являются теоретические, методические и нормативно-правовые основы прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя.

**Цель и задачи диссертационного исследования.**

Цель магистерской диссертации – провести комплексный теоретико-правовой анализ проблем, возникающих в процессе правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя и в практике применения.

Задачи исследования:

1) провести историко-правовой анализ прекращения трудового договора по инициативе работодателя в российском законодательстве;

2) определить понятие «увольнение работника» и провести сравнительно-правовой анализ с такими смежными категориями трудового права, как «прекращение» и «расторжение трудового договора»;

3) выявить основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя и провести их классификацию;

4) исследовать порядок прекращения трудового договора по общим основаниям, а именно по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя;

5) рассмотреть порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника;

6) выявить вопросы, возникающие при прекращении трудового договора по обстоятельствам производственного характера в отношении отдельной категории работников;

7) исследовать практику прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников;

8) проанализировать порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя в иных случаях, предусмотренных в трудовом договоре или установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**Практическая и теоретическая значимость для юридической науки и практики** заключается в том, что обоснованные в данном исследовании выводы и предложения развивают и дополняют ряд положений науки трудового права и могут быть использованы в процессе совершенствования механизма правового регулирования трудовых отношений, возникающих в процессе прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

**Методологическую основу магистерской диссертации** составил общенаучный диалектический метод познания и его разновидности: исторический, метод логического анализа, сравнительно-правовой метод.

Также применялись специальные методы исследования, такие как функциональный, системный, технико-юридический метод.

**Нормативную** базу исследования составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, действующее гражданское законодательство, федеральные законы, другие нормативные правовые акты и материалы юридической практики по вопросам, касающимся прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

**Научная новизна** работы определяется тем, что в ней проведено комплексное исследование правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя, проанализирована практика применения норм действующего законодательства и выдвигаются предложения по совершенствованию соответствующих норм Трудового кодекса Российской Федерации.

**Теоретическое значение** магистерской диссертации состоит в том, что теоретические выводы, сделанные в рамках данной работы могут быть использованы в преподавании курса трудового права и специальных учебных дисциплин по этой проблематике для студентов юридических вузов и факультетов.

**Структура магистерской диссертации** предопределена целью и задачами исследования и включает: введение, три главы, восемь параграфов, заключение и список использованных источников.

## ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 1.1. Историко-правовой анализ увольнения работника по инициативе работодателя в российском законодательстве

В истории правового регулирования увольнения работника по инициативе работодателя можно выделить четыре этапа:

1. Дореволюционный период с начала XVIII в. до начала XX в.
2. Советский период с 1917 г. по 1992 г.
3. Период либерализации советской российской экономики с 1992 г. по 2002 го. (т.е. до момента принятия ныне действующего Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)<sup>1</sup>.
4. Современный период с 2002 г. по настоящее время.

Прежде всего, следует отметить, что трудовое право как самостоятельная отрасль российского права сформировалась относительно недавно. Знакомство с научной литературой начала XX века, показывает стремительное развитие дисциплины, называемой то промышленного или промыслового, то рабочего или социального права.

В течение XIX века трудовое право развивалось в рамках фабрично-заводского права, постепенно преодолевая «инерцию регулирования трудовых отношений в рамках феодальной социально-экономической системы»<sup>2</sup>. Увольнение работника регулировалось минимально. В соответствии с нормами Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму от 24 мая 1983 г. наниматель был вправе уволить рабочего в связи с невыполнением им своих обязанностей, а также в связи с «дурным поведением», но об этом хозяин «обязан объявить работнику за две недели

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: Автореферат дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 2009. С. 12.



до его отпуска. При чем должен удовлетворить его заработными деньгами по условию»<sup>3</sup>.

Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» содержал следующие основания увольнения «заведывающим фабрикою или заводом»: «а) вследствие неявки рабочего на работу более трех дней сряду без уважительных причин; б) вследствие привлечения рабочего к следствию и суду по обвинению в преступном действии, влекущем за собою наказание не ниже заключения в тюрьме; в) вследствие дерзости или дурного поведения рабочего, если оно угрожает имущественным интересам фабрики или личной безопасности кого либо из лиц, принадлежащих к составу фабричного управления; г) вследствие обнаружения у рабочего заразной болезни»<sup>4</sup>.

Согласно примечанию к ст. 20 данного Закона, рабочий мог обжаловать через суд расторжение договора. В случае признания судом увольнения рабочего незаконным, ему должно быть выплачено вознаграждение за понесенные им убытки.

Дальнейшее развитие правовое регулирование увольнения работника по инициативе работодателя осуществлялось в рамках советских кодексов о труде.

В целом, сложившиеся отношения по увольнению работника находились под контролем исполнительной власти и перестали быть частноправовыми<sup>5</sup>.

Так, в ст. 46 КЗоТ 1918 г.<sup>6</sup> был закреплен закрытый перечень оснований увольнения работника по инициативе работодателя: а) вследствие полной

---

<sup>3</sup> Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму от 24 мая 1983 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://olegusenko1965.narod.ru> (дата обращения: 15.07.2016 г.)

<sup>4</sup> Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» содержал следующие основания увольнения «заведывающим фабрикою или заводом» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://док.история.рф/19/zakon-o-vzaimnykh-otnosheniyakh-fabrikantov-i-rabochikh/> (дата обращения: 15.06.2016 г.)

<sup>5</sup> Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: Автореферат дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 2009. С. 13.

или частичной ликвидации данного учреждения, предприятия или хозяйства, либо при упразднении отдельных обязанностей или работ; б) вследствие приостановки работ на срок более месяца; в) вследствие истечения срока или выполнения работ, если работа носила временный характер; г) в случае явной непригодности к работе, по специальному постановлению органов управления предприятием, учреждением или хозяйством, с согласия соответствующей профессиональной организации.

Как можно заметить из законодательства была исключена возможность увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины. К примеру, Декрет «О борьбе с прогулами»<sup>7</sup> прямо запрещал увольнение прогульщиков.

И только в КЗоТе РСФСР от 9 ноября 1922 г.<sup>8</sup> вновь появилось правило, которое ранее содержалось в Уставе 1913 г. и отчасти в Уставе о промышленности фабричной и заводской. Это правило гласило, что трудовой договор мог быть расторгнут нанимателем в случае неявки нанявшегося на работу более трех дней подряд или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин (п. «е» ст. 47 КЗоТ 1922 г.). Позже данная норма была скорректирована: отныне трудовой договор мог быть расторгнут в случае неявки нанявшегося на работу в общей сложности в течение трех дней в месяц без уважительных причин<sup>9</sup>.

Постановление ЦИК СССР № 53, СНК СССР от 15 ноября 1932 г. № 1682 «Об увольнении за прогул без уважительных причин»<sup>10</sup> внесло существенные изменения в отечественное трудовое законодательство: норма п. «е» ст. 47 КЗоТ 1922 г. была исключена из Кодекса, а вместо нее предусматривалось новое основание расторжения трудового договора -

---

<sup>6</sup> Кодекс законов о труде (принят ВЦИК) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>7</sup> Декрет СНК РСФСР от 27.04.1920 г. «О борьбе с прогулами» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>8</sup> Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>9</sup> Балицкий К.С. Расторжение трудового договора в связи с совершением работником прогула: история правового регулирования, доктрина и судебная практика // Российский юридический журнал. 2016. № 2. С. 168.

<sup>10</sup> Постановление ЦИК СССР № 53, СНК СССР № 1682 от 15.11.1932 г. «Об увольнении за прогул без уважительных причин» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

неявка работника на работу без уважительных причин в течение одного рабочего дня. Работник, уволенный по этой причине, терял право пользования выданными ему как работнику данного предприятия и учреждения карточками на продукты питания и промышленные товары, а также предоставленной ему квартирой. ЦИК СССР и СНК СССР объяснили такое нововведение тем, что нормы трудового законодательства, предписывающие увольнять работника, только если он не являлся на работу без уважительных причин в общей сложности в течение трех дней в месяц, в условиях отсутствия безработицы поощряют прогулы и тем самым нарушают нормальный ход производства, а также наносят ущерб интересам трудящихся (преамбула к Постановлению 1932 г.).

Кроме того, КЗоТ 1922 г. содержал такие новые основания увольнения, как: в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе; в случае систематического неисполнения нанявшимся, без уважительных причин, обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка; вследствие совершения нанявшимся уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более двух месяцев; в случае непосещения работы, вследствие временной утраты нанявшимся трудоспособности по истечении двух месяцев со дня утраты таковой, а в случае временной утраты трудоспособности после беременности и родов - по истечении двух месяцев сверх установленного ст. 92 четырехмесячного срока.

Оценивая сложившуюся систему увольнения в конце 1930-х гг. Н.В. Демидов, делает вывод о том, что данная система было лучше всего «приспособлена для экстраординарных условий»<sup>11</sup>.

Вторая половина XX века характеризовалась частичной либерализацией социалистического строя, в связи с чем, в области

---

<sup>11</sup> Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: Автореферат дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 2009. С. 14.

увольнения работника стало возобновление возможности работодателя освободиться от работника.

В ст. 33 КЗоТ РСФСР 1971 г.<sup>12</sup> был приведен перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе администрации: 1) ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников; 2) достижения работником пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости; 3) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; 4) систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; 5) прогул (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин; 6) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством Союза ССР не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За рабочими и служащими, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; 7) восстановление на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу; 8) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; 9) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу

---

<sup>12</sup> Закон РСФСР от 09.12.1971 г. (ред. от 31.03.1988) «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Как можно заметить, в КЗоТе 1971 г. отношения по расторжению трудового договора были приспособлены к социально-экономическим реалиям и в большей степени отвечали требованиям времени. Правовая регламентация перешла от разрозненных подзаконных актов на единый законодательный уровень.

Следует отметить, что в период либерализации советской российской экономики с 1992 г. по 2002 г. (т.е. до момента принятия ныне действующего ТК РФ), действовал КЗоТ 1971 г. При этом при сохранении законодательной системы оснований увольнения по инициативе работодателя, в анализируемый период, изменилась практика их применения. Так, особое значение приобрело такое основание увольнения, как ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности штата работников.

Еще до принятия Конституции РФ<sup>13</sup> Конституционный Суд РФ указал, что отсутствие прямого указания в тексте национальной конституции возраста как дискриминационного признака не препятствует признанию его таковым в ряде случаев<sup>14</sup>. Конституционная интерпретация не должна ограничиваться перечнем признаков, непосредственно указанных в конституционном тексте, а напротив, предполагает их дальнейшую конкретизацию; возраст также не может рассматриваться как основание для дискриминационных ограничений в сфере реализации права граждан на труд. Конституционными критериями оценки как при заключении трудового договора, так и при его расторжении должны быть следующие качества

---

<sup>13</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

<sup>14</sup> Постановление Конституционного суда РСФСР от 04.02.1992 г. № 2П-3 «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

работника: его призвание, способности, профессиональная подготовка, образование, общественные потребности и иные деловые качества<sup>15</sup>.

Разумеется, у любого правила есть исключения, и в ряде случаев ограничения трудовых прав и свобод по возрастному критерию (применительно к трудоустройству и увольнению) будут считаться конституционно обоснованными<sup>16</sup>.

В другом случае, Конституционный Суд РФ указал, что, предусматривая в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ гарантии трудовых прав, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности. Поэтому, в частности, был признан неконституционным запрет на увольнение по инициативе работодателя и без согласия профсоюзных органов совершивших противоправное деяние работников профсоюза и работников, имеющих детей - инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет. Соответствующие предусмотренные законодателем льготы и преференции, по мнению Конституционного Суда РФ, в свете изменившихся социально-экономических условий утратили свою конституционную актуальность и стали представлять собой несоразмерные ограничения прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время как субъекта экономической деятельности и собственника<sup>17</sup>.

Н.В. Демидов отмечает пробел в правовом регулировании расторжения трудового договора за совершенное работником по месту работы хищение личного имущества: п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ предусматривал возможность

---

<sup>15</sup> Углов А.С. Основы конституционализации правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2015. № 7. С. 62.

<sup>16</sup> См., например: Определение Конституционного Суда РФ от 22.05.1997 г. № 68-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина В.Г. Капустянского о проверке конституционности абзаца 1 части седьмой статьи 19 Закона РСФСР «О милиции» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>17</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово» // ВКС РФ. 2002. № 3.

увольнения лишь за хищение государственного или общественного имущества<sup>18</sup>.

В заключении следует сделать вывод о том, что практика применения норм об увольнении работника по инициативе работодателя позволила проанализировать социально-экономические потребности, выработать концепцию дальнейшего развития и подготовить принятие ныне действующего Трудового кодекса Российской Федерации, исследование основных положений об увольнении работника по инициативе работодателя которого и составит предмет дальнейшего исследования настоящей магистерской диссертации.

## **1.2. Понятие «увольнение работника» и соотношение с другими смежными категориями трудового права**

Исследование вопроса о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» необходимо в связи с тем, что от правильного понимания данных терминов зависит и правильное формулирование, а также толкование правовых норм, закрепляющих случаи и порядок увольнения, а также основания увольнения работника по инициативе работодателя.

На практике правильное понимание терминов «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» важно для защиты трудовых прав работников, поскольку целый ряд гарантий, установленных ТК РФ, связан лишь со случаями расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Изучение указанной проблемы, с одной стороны, представляет значительный научный интерес, с другой - имеет важное практическое

---

<sup>18</sup> Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: Автореферат дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 2009. С. 15.

значение для соблюдения процедуры прекращения трудового договора по различным основаниям и защиты прав работника.

В научной и учебной литературе при освещении вопросов прекращения и расторжения трудового договора данная проблема либо не рассматривается<sup>19</sup>, либо встречаются различные подходы к вопросу соотношения данных понятий и к их применению.

Например, в некоторых работах можно встретить формулировку «прекращение трудового договора по инициативе работодателя»<sup>20</sup>, в то время как ст. 81 ТК РФ озаглавлена «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя». Замена термина «расторжение» термином «прекращение» в данном случае может свидетельствовать о том, что автор рассматривает данные понятия как тождественные или как проявления общего и частного.

Так, Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова считают, что увольнение является синонимом понятия «прекращение трудового договора», под последним понимая действия сторон трудового договора, а также события, не зависящие от воли сторон, влекущие окончание трудового правоотношения и всех прав и обязанностей, связанных с ним<sup>21</sup>.

По мнению М.Ю. Тихомирова, «прекращение трудового договора» является более широким понятием по сравнению с категорией «расторжение трудового договора». «Прекращение трудового договора означает окончание действия трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое ТК РФ, иные федеральные законы, а в ряде случаев и трудовой договор относят к основаниям прекращения трудового договора<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18; Тихомирова Л.В. Увольнение и восстановление на работе: Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов. М.: Изд-во М.Ю. Тихомирова, 2013.

<sup>20</sup> Люблинский М.С. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: учеб.-метод. пособие. Ковров: КПА, 2012.

<sup>21</sup> Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. С. 22.

<sup>22</sup> Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. С. 8.



В. Архипов считает, что «прекращение трудового договора» и «расторжение трудового договора» - это два самостоятельных понятия, которые, к сожалению, ТК РФ не определил. По мнению автора, прекращение действия трудового договора - юридическая обязанность работодателя в силу предписаний закона, т.е. указаний определенных в нем третьих лиц, включая законодателя. Расторжение трудового договора - субъективное право и работника, и работодателя самовольно завершить трудовое сотрудничество в определенное ими или законом время<sup>23</sup>.

В другом случае утверждают, что «прекращение трудового договора» является понятием общим, включающим в себя и «расторжение трудового договора», и «увольнение»<sup>24</sup>.

При этом под расторжением трудового договора следует понимать процесс, т.е. совокупность процедур и последовательных действий сторон трудового договора в определенный период времени. Именно стороны наделены правом инициировать расторжение существующих трудовых отношений, следовательно, инициаторами этого процесса могут быть только работодатель и работник (ст. ст. 78, 80, 81 ТК РФ).

Достаточно серьезный научный анализ соотношения понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» проведен Г.А. Агафоновой. В частности, автор указывает, что «под прекращением следует понимать, с одной стороны, правовую категорию, содержащую основания прекращения трудового договора, а с другой стороны, юридический факт завершения трудовых отношений по волеизъявлению обеих сторон трудового договора либо по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. «Расторжение» трудового договора следует рассматривать как прекращение трудовых отношений односторонним

---

<sup>23</sup> Архипов В. Увольнение по нескольким основаниям: позиция суда // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 3. С. 71.

<sup>24</sup> Там же. С. 72.

волеизъявлением работника или работодателя. «Увольнение» есть правовое последствие прекращения и расторжения трудового договора»<sup>25</sup>.

Л.А. Андреева, К.Н. Гусов и О.М. Медведев справедливо указали, что «термины «прекращение» и «расторжение» разные и причем строго целевые. «Расторжение» законодатель использует только тогда, когда на то есть инициатива или соглашение сторон трудового договора. В остальных случаях применяется термин «прекращение»<sup>26</sup>. Однако в данной работе используется формулировка «основание расторжения» трудового договора, в то время как в ТК РФ закреплены «основания прекращения» трудового договора или «случаи его расторжения»<sup>27</sup>.

Иной подход к использованию данных терминов встречается в работе В.В. Ершова и Е.А. Ершовой, которые используют формулировки «порядок увольнения» и «основания увольнения»<sup>28</sup>.

В работе А.Я. Петрова справедливо отмечается, что в трудовом праве РФ существуют различные по своему содержанию понятия: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». «Прекращение трудового договора» - более широкое по смыслу понятие, включающее все основания прекращения его действия. Термин «расторжение трудового договора» означает прекращение его действия по инициативе работника или работодателя либо по соглашению сторон. «Увольнение» относится не к трудовому договору, а к работнику и является правовым последствием<sup>29</sup>.

И.А. Костян фактически рассматривает «расторжение» трудового договора как частный случай «прекращения» трудового договора, указывая, что расторжение трудового договора связано с наличием волеизъявления одной или обеих сторон трудового договора, а прекращение трудового

---

<sup>25</sup> Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. Москва: Проспект, 2011. С. 8.

<sup>26</sup> Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2009. С. 20

<sup>27</sup> Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2009. С. 11, 20, 21.

<sup>28</sup> Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие. М.: Дело, 1999. С. 144 – 145.

<sup>29</sup> Петров А.Я. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013. С. 104.

договора возможно как по инициативе его стороны, так и без волеизъявления работника или работодателя<sup>30</sup>.

Иная позиция отражена в работе «Права работодателей в трудовых отношениях». В частности, в ней утверждается, что «независимо от того, какой термин применен - прекращение, расторжение или увольнение, - он означает окончание действия трудового договора». В связи с этим делается вывод о том, что указанные термины могут рассматриваться как синонимы, и предлагается отказаться от термина «прекращение трудового договора», оставив для применения лишь термин «расторжение трудового договора», поскольку использование двух синонимичных терминов неоправданно<sup>31</sup>.

Аналогичной позиции придерживаются и иные представители науки трудового права. Так, А.М. Куренной отмечает, что при определении обстоятельств, обуславливающих прекращение трудового договора, законодатель использует разные термины. Термин «прекращение трудового договора» применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор прекращается. Термин «расторжение трудового договора» используется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон. Понятие «увольнение» чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора<sup>32</sup>.

Е.Б. Хохлов справедливо указывает, что трудовой договор представляет собой юридическую модель трудового отношения, таким образом, в основе прекращения трудового правоотношения лежат юридические факты, которые различаются по структуре на простые и сложные (юридические составы), по правовому источнику - на статутные и договорные, по волевому содержанию - на одно- и двусторонние. Однако при рассмотрении как оснований прекращения трудового договора, так и случаев его расторжения автор не использует термин «расторжение» трудового

---

<sup>30</sup> Костян И.А. Прекращение трудового договора. М.: МЦФЭР, 2004. С. 7.

<sup>31</sup> Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2009. С. 205.

<sup>32</sup> Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. С. 222-224.

договора, считая достаточным использование только термина «прекращение» трудового договора<sup>33</sup>. Л.Ю. Бугров, достаточно подробно осветив вопрос о классификации деления оснований для прекращения трудового договора, в частности, отмечал: «В зависимости от волевого критерия первоначально все основания для прекращения трудового договора (родовое понятие) делятся на два вида, во-первых, на зависящие от воли субъектов права и, во-вторых, на такие, которые от воли субъектов права не зависят»<sup>34</sup>.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод о том, что за период действия ТК РФ позиции ученых - специалистов в сфере трудового права несколько различаются по вопросу применения терминов «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». Вместе с тем более четкое разграничение данных понятий представляется необходимым, поскольку это напрямую затрагивает права и обязанности работника и работодателя, связанные с прекращением действия трудового договора по различным основаниям. Не случайно, поэтому вопросы, связанные с трудовым договором и трудовыми правоотношениями, в особенности их прекращение, были и остаются объектом научного внимания в трудовом праве<sup>35</sup>.

В действующем законодательстве не проводится четкого ограничения рассматриваемых понятий.

Термин «увольнение» используется в ТК РФ (см., например, ст. 80 ТК РФ – «заявление работника об увольнении», ст. 81 ТК РФ – «увольнение работников, являющихся членами профсоюза», «массовое увольнение работников» и др.).

---

<sup>33</sup> Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Норма: Инфра-М, 2012. С. 340 – 342.

<sup>34</sup> Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2013. С. 461 - 462.

<sup>35</sup> Крылов К.Д. Научное наследие и современные исследования в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3 (52). С. 170 - 173.

В Правилах ведения трудовых книжек<sup>36</sup> понятия «увольнение» и «прекращение трудового договора» употребляются как тождественные.

Для исследования содержания и соотношения рассматриваемых понятий следует обратиться к положениям ТК РФ.

Так, в ст. 77 ТК РФ закреплены общие основания прекращения трудового договора, к которым, в частности, относятся: 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ); 2) истечение срока трудового договора (ст. 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 (ст. 80 ТК РФ); 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ).

Из изложенного следует, что в ст. 77 ТК РФ перечисляются основания (юридические факты), с которыми ТК РФ (иной федеральный закон) связывает прекращение действия трудового договора (а значит, и трудового правоотношения).

Как видно, п. п. 1, 3, 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ определены основания прекращения трудового договора по инициативе одной или обеих его сторон.

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем

---

<sup>36</sup> Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

В ч. 1 ст. 81 ТК РФ установлены случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Представляется, что изучение различий в понятиях «прекращение» и «расторжение» трудового договора неразрывно связано с проблемой юридических фактов как оснований возникновения трудового правоотношения.

Так, А.З. Долова провела классификацию оснований прекращения трудового договора на: волевые правопрекращающие юридические факты и правопрекращающие юридические факты, не зависящие от воли сторон<sup>37</sup>. Э.Н. Бондаренко справедливо указывает, что главной функцией юридических фактов является обеспечение возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений<sup>38</sup>.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод о том, что основание прекращения трудового договора - юридический факт, с которым федеральный закон связывает прекращение действия трудового договора, а следовательно, и трудового правоотношения.

Расторжение трудового договора может рассматриваться и как юридический факт, обуславливающий прекращение действия трудового договора, и как процедура, полное соблюдение которой приводит к завершению действия трудового договора. Для понимания «расторжения» трудового договора как процедуры важно отметить, что она отличается в зависимости от случая расторжения трудового договора, и до тех пор, пока процедура расторжения трудового договора не будет завершена, трудовой

---

<sup>37</sup> Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С. 273.

<sup>38</sup> Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 32.

договор не может считаться расторгнутым, то есть действие трудового договора продолжается.

В судебной практике немало примеров восстановления работников на работе в связи с тем, что работодателем была нарушена процедура расторжения трудового договора, предусмотренная для того или иного случая. К наиболее частым случаям нарушения процедуры расторжения трудового договора относятся ситуации, когда работодатель:

- не ознакомил работника с приказом об увольнении;
- не затребовал объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка в случае, когда увольнение является мерой дисциплинарного взыскания;
- не выдал работнику трудовую книжку либо не направил работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой<sup>39</sup>.

Расторжение трудового договора по инициативе одной или обеих его сторон (ст. 78, 80, 81 ТК РФ) - одно из оснований (юридических фактов) прекращения действия трудового договора (ст. 77 ТК РФ).

Вместе с тем расторжение трудового договора представляет собой и установленную законом процедуру, результатом которой является увольнение работника<sup>40</sup>.

Процедура расторжения трудового договора зависит от случая, с которым ТК РФ, иной федеральный закон связывает возможность расторжения трудового договора. Например, при расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ процедура расторжения трудового договора начинается с уведомления работодателем работников о предстоящем сокращении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Процедура расторжения трудового договора всегда завершается ознакомлением работника под роспись с приказом об увольнении, выдачей работнику трудовой книжки либо направлением

---

<sup>39</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2013 г. по делу № 11-36531 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>40</sup> Костян И.А. Указ. соч. С. 152 – 234.

работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте.

Из изложенного следует, что процедура расторжения трудового договора представляет собой последовательность юридических фактов, совокупность которых становится юридическим составом, прекращающим действие трудового договора.

Таким образом, поскольку расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя представляет собой определенную процедуру, то следует признать, что процедура расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников начинается с уведомления работников о предстоящем расторжении трудового договора и заканчивается, в соответствии с ч. 3, 4 ст. 84.1 ТК РФ, в последний день работы, когда происходит оформление увольнения работников (день увольнения).

Представляется необходимым следовать в ТК РФ и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права, единому подходу, в соответствии с которым закреплять отдельно нормы, устанавливающие дополнительные основания прекращения трудового договора, и отдельно нормы, закрепляющие дополнительные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя<sup>41</sup>.

Придерживаться данного подхода необходимо для устранения пробелов и коллизий норм трудового права, ввиду наличия которых на практике возникает немало споров относительно прекращения трудовых договоров в отдельных случаях либо с отдельными категориями работников.

Н.Г. Гладков делает вывод о том, что под «увольнением» следует понимать результат (реализацию) прекращения действия трудового договора применительно к работнику, поскольку именно работник «уволен», то есть «волен» действовать по собственному желанию. Иными словами, увольнение

---

<sup>41</sup> Гладков Н.Г. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9. С. 134.



работника означает освобождение работника от исполнения трудовых обязанностей, закрепленных в ст. 21 ТК РФ. При этом, в соответствии с ч. 2 ст. 14 ТК РФ, работник уволен, то есть свободен от исполнения трудовых обязанностей со дня, следующего за днем прекращения действия трудового договора.

Исходя из норм действующего законодательства, в целях дальнейшего исследования мы будем использовать понятия «увольнение» и «расторжение трудового договора» как синонимичные понятия.

### **1.3. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя**

Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя перечислены в ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом в данной норме приведенный перечень оснований не является исчерпывающим. Пункты 13 и 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривают, что случаи расторжения трудового договора могут быть предусмотрены как в самом трудовом договоре с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации, а так и в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Следует заметить, что вполне допустимо для обозначения юридических фактов, влекущих расторжение трудового договора по инициативе работодателя, использовать такие термины, как «основания», «причины», «обстоятельства», «случаи». Каждый из названных терминов обозначает событие, наличие или отсутствие которого допускает увольнение работника без его желания и согласия<sup>42</sup>.

В науке трудового права существуют различные классификации оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

---

<sup>42</sup> Гашева И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в современном трудовом законодательстве // Право и практика. 2015. № 1. С. 82.

Так, В.И. Егоров и Ю.В. Харитоновы все, предусмотренные ч. 1 ст. 81 ТК РФ основания увольнения работника по инициативе работодателя делят на три группы:

1) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя, собственника имущества организации (п. 1-4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В данной группе оснований можно выделить два критерия, первый из которых обусловлен возникшими обстоятельствами, носящими объективный характер и не вызванные виновным или противоправным поведением работника. Согласно второму критерию, при увольнении в связи с производственной необходимостью на первый план выступает необходимость обеспечения интересов работодателя при возникновении или выявлении обстоятельств, которые влияют на его предпринимательскую или иную производственную деятельность;

2) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника (п. 5-11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Данные обстоятельства увольнения объединены тем юридическими фактами, в основе которых которых лежит неправомерное и виновное поведение работника в трудовых отношениях, а в некоторых случаях и за их рамками;

3) иные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные в самом трудовом договоре или установленные ТК РФ и иными федеральными законами (п. 13, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Третья группа оснований содержится в отсылочных и бланкетных нормах, содержащихся в п. 13 ст. 81 ТК РФ<sup>43</sup>.

Такой же классификации придерживается и И.А. Гашева<sup>44</sup>.

И.С. Цыпкина и Е.П. Циняйкин классифицируют все основания увольнения работника по инициативе работодателя на две группы:

---

<sup>43</sup> Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2007. С. 320-321.

<sup>44</sup> См.: Гашева И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в современном трудовом законодательстве // Право и практика. 2015. № 1. С. 82-84.

1) общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, которые распространяются на все категории работников (п. 1-3, 5, 6, 11, ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2) специальные основания расторжения трудового договора, относящиеся к определенной категории работников (п. 4, 7-10, 13-14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)<sup>45</sup>.

Подобным образом классифицируют основания увольнения работников по инициативе работодателя и Е.В. Сучилкина и А.В. Сучилкин, выделяя общие и специальные основания<sup>46</sup>.

Н.В. Демидов все основания увольнения работника по инициативе работодателя в зависимости от содержательных особенностей классифицирует на объективные и субъективные. При этом, по мнению ученого, объективные основания увольнения исключают личностную оценку работника работодателем. Волеизъявление работодателя направлено не на увольнение конкретного работника, а на решение производственно-экономических задач организации. При расторжении трудового договора по субъективным основаниям работодатель самостоятельно, по собственной инициативе оценивает профессиональные и личностные качества работника, его ценность для организации<sup>47</sup>.

К объективным основаниям увольнения Н.В. Демидов относит:

- увольнение работника в случае ликвидации организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В данном случае собственник стремится не к увольнению работников, а к решению производственно-экономических задач;

- расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2

---

<sup>45</sup> Цыпкина И.С., Циндяйкина Е.П. Трудовой договор: Учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2003. С. 77.

<sup>46</sup> Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и признание увольнения незаконным // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 1 (23). С. 135.

<sup>47</sup> Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: Автореферат канд. юрид. наук. Томск, 2009. С. 17, 19.

ч. 1 ст. 81 ТК РФ). По мнению ученого, «высвобождение работников в таких случаях преследует цель оптимизации производства, его интенсификации»<sup>48</sup>.

В качестве субъективных оснований увольнения работника по инициативе работодателя Н.В. Демидов называет:

- расторжение трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- увольнение работника в случае неоднократного неисполнения трудовых обязанностей без уважительных причин (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- прекращение трудового правоотношения в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- увольнение работника со специальным правовым статусом<sup>49</sup>.

Широко распространенным критерием классификации оснований увольнения работника по инициативе работодателя является вина работника<sup>50</sup>.

К примеру, В.В. Кантер все основания увольнения работника по инициативе работодателя классифицирует на:

- 1) не связанные с виновными действиями работника;
- 2) связанные с виновными действиями работника<sup>51</sup>.

Г.А. Агафонова в зависимости от наличия или отсутствия вины работника основания его увольнения по инициативе работодателя делит на три группы:

- 1) при отсутствии вины работника;
- 2) при наличии вины работника;
- 3) независимо от наличия или отсутствия вины работника<sup>52</sup>.

---

<sup>48</sup> Там же. С. 17.

<sup>49</sup> Там же. С. 17-21.

<sup>50</sup> См.: Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2004. С. 171; Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2006. С. 206; Костян И.А. Прекращение трудового договора. М., 2004. С. 22.

<sup>51</sup> Кантер В.В. Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ // Сборник: Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. Сборник научных трудов. 2016. С. 513.

Е.В. Сучилкин и А.В. Сучилкин классифицируя основания увольнения работника по инициативе работодателя в зависимости от вины работника на основания, связанные с виной работника и не связанные с таковой, первые (т.е. действующие нормы ТК РФ о порядке расторжении трудового договора в связи с виновными действиями работника) - по своей направленности делят на общие и дополнительные.

Согласно данной классификации, общие основания увольнения работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника сформулированы в п. 5, п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а дополнительные – в п. 7-10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и в ст.ст. 336, 348.11 ТК РФ, регламентирующих особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, а также в иных федеральных законах<sup>53</sup>.

Основания увольнения работника по инициативе работодателя, не связанные с виновным поведением работника, условно делят на:

- 1) основания, связанные с обстоятельствами производственного характера (п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- 2) обстоятельства, связанные с личностными качествами работника (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)<sup>54</sup>.

Таким образом, авторы, применяющие данную классификацию, выделяют объективные и субъективные основания увольнения работника по инициативе работодателя. Субъективные основания увольнения всегда предполагают оценку работодателем профессиональных и личностных качеств работника. Объективные основания увольнения определяют неприменение оценки работодателем профессиональных и личностных качеств работника.

---

<sup>52</sup> Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. М.: Проспект, 2011. С. 12.

<sup>53</sup> Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и признание увольнения незаконным // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 1 (23). С. 136-137.

<sup>54</sup> Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и признание увольнения незаконным // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 1 (23). С. 137.

Другие авторы не проводят какой-либо четко выраженной классификации случаев расторжения трудового договора, указанных в ч. 1 ст. 81 ТК РФ<sup>55</sup>.

В целях дальнейшего более подробного исследования увольнения работника по инициативе работодателя, наиболее оптимальным представляется классифицировать все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя на общие и дополнительные.

К общим основаниям относятся те основания, которые распространяются на всех работников, а к дополнительным – применение которых возможно к ограниченной категории работников.

В свою очередь, общие основания увольнения работника по инициативе работодателя можно разделить на:

1) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

---

<sup>55</sup> Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Проспект, 2004. С. 133-144.

Дополнительные основания увольнения работника по инициативе работодателя следует подразделить на:

1) увольнение работника по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера в отношении отдельной категории работников в случае:

- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников в случаях:

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

3) увольнение работника по инициативе работодателя в иных случаях, предусмотренных в трудовом договоре или установленных ТК РФ и иными федеральными законами (п. 13, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Изложенное в первой главе магистерской диссертации, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в истории правового регулирования увольнения работника по инициативе работодателя можно выделить четыре этапа:

1. Дореволюционный период с начала XVIII в. до начала XX в.
2. Советский период с 1917 г. по 1992 г.
3. Период либерализации советской российской экономики с 1992 г. по 2002 го. (т.е. до момента принятия ТК РФ).
4. Современный период с 2002 г. по настоящее время.

Во-вторых, под «увольнением» следует понимать результат (реализацию) прекращения действия трудового договора применительно к работнику, поскольку именно работник «уволен», то есть «волен» действовать по собственному желанию. Иными словами, увольнение



работника означает освобождение работника от исполнения трудовых обязанностей, закрепленных в ст. 21 ТК РФ.

В-третьих, основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя целесообразно разделить на общие (распространяются на всех работников) и дополнительные (распространяются в отношении ограниченной категории работников).

В свою очередь, общие основания увольнения работника по инициативе работодателя можно разделить на:

- 1) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя;
- 2) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.

Дополнительные основания увольнения работника по инициативе работодателя следует подразделить на:

- 1) увольнение работника по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера в отношении отдельной категории работников;
- 2) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников;
- 3) увольнение работника по инициативе работодателя в иных случаях, предусмотренных в трудовом договоре или установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **ГЛАВА 2. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЩИМ ОСНОВАНИЯМ**

### **2.1. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя**

Как уже отмечалось выше, увольнение работника по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя предусмотрено в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Работники могут быть уволены по такому основанию, как ликвидация организации-работодателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При ликвидации организации трудовые договоры с работниками расторгаются по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием для увольнения работников по данному пункту может служить решение о ликвидации юридического лица, что следует из абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2<sup>56</sup>.

Такое решение может быть принято:

- учредителями (участниками) юридического лица или его органом, уполномоченным на это учредительным документом, в том числе в связи с

---

<sup>56</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. № 6.

истечением срока, на который создано юридическое лицо, или достижением цели, для которой оно было создано (п. 2 ст. 61 ГК РФ);

- судом в случае, когда организация осуществляет запрещенную законом деятельность либо деятельность без надлежащего разрешения (лицензии), и в других предусмотренных пп. 1 - 6 п. 3 ст. 61 ГК РФ случаях.

Судебное решение о ликвидации юридического лица может быть принято также вследствие признания его несостоятельным (банкротом). При этом необходимо учитывать особенности и исключения, установленные в отношении признания несостоятельными (банкротами) некоторых юридических лиц, указанных в абз. 1 п. 1 ст. 65 ГК РФ. Данные выводы можно сделать исходя из содержания п. 6 ст. 61 ГК РФ.

На практике возникают споры относительно того, правомерно ли увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если работодатель принял решение о добровольной ликвидации организации, но в ЕГРЮЛ еще не внесена запись о ликвидации?

По этому вопросу есть две точки зрения.

Согласно первой позиции существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Сторонники данной позиции исходят из того, что увольнение работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ связано не с моментом завершения процедуры ликвидации, а с фактом принятия решения о ликвидации. Если такое решение принято, увольнение работников является обоснованным и правомерным<sup>57</sup>.

В то же время есть судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным. Вывод основан на следующем. Принятие решения о ликвидации юридического лица и создание ликвидационной комиссии не имеют юридического значения, поскольку

---

<sup>57</sup> Апелляционное определение Томского областного суда от 11.03.2014 г. по делу № 33-689/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

ликвидация организации, служащая основанием увольнения работника, не завершена<sup>58</sup>.

По мнению Роструда, если кредитная организация признана банкротом, основанием для увольнения ее работников будет являться решение арбитражного суда о ее ликвидации, а не факт завершения процедуры ликвидации, подтвержденный внесением в ЕГРЮЛ сведений о госрегистрации кредитной организации в связи с ее ликвидацией (абз. 6, 14, 15 Рекомендаций Роструда № 3<sup>59</sup>).

Аналогичная позиция Верховного Суда РФ по данному вопросу отражена в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016)<sup>60</sup>.

Приведенные позиции раскрывают коллизии в этой правовой области. Более того, существование двух абсолютно противоположных позиций не совместимо с формированием режима законности в нашей стране. Для того, чтобы «безболезненно» разрешить эту проблему требуется, в частности, изменить содержание п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на «решение о ликвидации организации...». Однако, как справедливо отметила И.С. Цыпкина, такое изменение содержания п.1 может привести к дальнейшим злоупотреблениям в отношении прав работников, ведь «само решение о ликвидации не означает фактической ликвидации юридического лица»<sup>61</sup>.

Распространенной проблемой является ненадлежащее уведомление об увольнении. Зачастую работодатели вовсе не осуществляют уведомление. Либо же нарушают сроки или форму вручения уведомления.

---

<sup>58</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2015 г. по делу № 33-44736/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>59</sup> Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросу соблюдения трудового законодательства при увольнении работников в связи с ликвидацией организации (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 3, от 15.07.2014) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>60</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>61</sup> Цыпкина И.С. Расторжение трудового договора при ликвидации организации: некоторые проблемы теории и практики применения // Цивилист. 2011. № 3. С. 105 – 110.

Как было отмечено ранее, срок предупреждения об увольнении составляет не менее двух месяцев до увольнения; о предстоящем увольнении работники организации предупреждаются персонально и под роспись. Но для отдельных категорий работников предусмотрены также свои определенные сроки предупреждения.

Однако иногда могут возникнуть ситуации, когда в силу определенных обстоятельств работодатель не может лично вручить уведомление об увольнении работнику лично (к примеру, работник находится на больничном, декретном отпуске и т.п.). В таких случаях некоторые суды допускают направление уведомления заказным письмом по почте в качестве надлежащего уведомления<sup>62</sup>.

Стоит отметить, что такой вид уведомления в законе специально не предусмотрен, а значит, что отправляя уведомление по почте, работодатели в этом вопросе сильно рискуют. Не каждый суд в таких ситуациях готов стать на их сторону, а зачастую отказ, даже в силу ряда обстоятельств, от личных попыток уведомления может привести не в пользу работодателя<sup>63</sup>. Поэтому работодателям следует стараться осуществлять вручение уведомления всё же лично и» не полагаться сознательность» увольняемого работника.

Рассматривая и анализируя проблемы, возникающие на практике, следует отметить и положительный фактор, а именно, закрепленные в ТК РФ гарантии.

Так, для работников, уволенных по п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ, трудовым законодательством установлены определенные гарантии, такие как выплата выходного пособия, в размере среднемесячного заработка, а так же сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, но в исключительных случаях за уволенным работником может сохраниться среднемесячный заработок в течение так же третьего месяца по решению центра занятости, при условии,

---

<sup>62</sup> См., например: Апелляционное определение Омского областного суда от 05.12.2012 г. по делу № 33-7560/2012 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>63</sup> Кассационное определение Нижегородского областного суда от 25.10.2011 г. по делу № 33-10242 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

если он (работник) обратился в этот орган в двухнедельный срок со дня увольнения.

Определенной гарантией также является срок предупреждения об увольнении – он составляет не менее двух месяцев до дня увольнения (ч.2 ст. 180 ТК РФ).

Довольно часто встречается на практике такая проблема, как наличие реорганизации организации, либо изменение ее подведомственности, вместо фактической ликвидации. Согласно ч.ч. 5, 6 ст. 75 ТК РФ, изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. В ч.1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее – ГПК РФ)<sup>64</sup> установлено, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Однако, в соответствии с п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 обязанность доказать действительность ликвидации лежит целиком на ответчике.

Е. Носкова по этому поводу справедливо отметила: «при рассмотрении подобных дел указывается на необходимость не только принимать во внимание формальные признаки ликвидации, но и учитывать доказательства перехода выполняемых функций другой организации»<sup>65</sup>.

В подтверждение данного довода следует привести следующий пример: Судебная коллегия по гражданским делам Волгоградского областного суда в Кассационном определении от 09.09. 2010 г. по делу № 33 - 9472 / 2010 рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Р. к Коммерческому банку «...» (Общество с ограниченной

---

<sup>64</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 02.03.2016) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

<sup>65</sup> Носкова Е. Спорные вопросы при увольнении работников в связи с ликвидацией организации // Трудовое право. 2015. № 9.С. 23 – 32.

ответственностью) о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов. При разрешении спора по существу, судом первой инстанции было установлено, что Р. работал в КБ «...» (ООО) в г. Волгограде с 11 июля 2006 года в должности начальника управления по созданию филиала Банка в г. Волгограде, что подтверждается трудовым договором и приказом по Банку № ... от 19 июля 2006 года, а с 16 августа 2006 года в должности директора филиала Банка в г. Волгограде, что подтверждается дополнительным соглашением от 14 августа 2006 года к трудовому договору от 11 июля 2006 года и приказом по Банку №.... от 14 августа 2006 года. Решением единственного участника КБ «...» (ООО) от 03 марта 2010 года, определено закрыть филиал Банка в г. Волгограде с 24 мая 2010 года. 22 марта 2010 года Р. был уведомлен о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией филиала Банка в г. Волгограде. 24 мая 2010 года приказом по Банку № Номер обезличен Р. уволен с занимаемой должности на основании п. 1 ч.1 ст.81 ТК РФ. Так же суд первой инстанции установил, что фактически прекращения деятельности структурного подразделения Банка в г. Волгограде не произошло, поскольку филиал Банка был реорганизован в региональное представительство Банка, которое продолжило представлять интересы Банка в регионе, проводя работу по организации работы с клиентами Банка.

Кроме того, часть сотрудников Банка, работавших в закрывшемся Волгоградском филиале, продолжили работать в Волгоградском представительстве Банка, территориально находящемся в том же здании по адресу.... Данных о том, что предприятие, работником которого являлся истец, полностью ликвидировано, в деле нет. Ответчиком не были представлены доказательства того, что им были совершены действия по ликвидации юридического лица. При таком положении дела, с учетом, установленных по делу обстоятельств и требований трудового законодательства, судебная коллегия пришла к выводу, что суд первой инстанции правомерно признал увольнение Р. с должности начальника

управления по созданию филиала КБ «...» (ООО) в г. Волгограде незаконным и произведенным в нарушение положений ТК РФ. Рассмотрев кассационную жалобу, судебная коллегия определила решение суда первой инстанции оставить без изменения<sup>66</sup>.

Приведенный выше пример наглядно иллюстрирует, что при реорганизации предприятия (его представительства или филиала) использование в качестве основания для расторжения трудового договора п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ будет являться незаконным. Изменение подведомственности организации так же не может являться поводом для увольнения по данному основанию.

В силу п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Следует заметить, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 4 ч. 1 ст. 77, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения закрепленного ТК РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения, предусмотренных в ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 179, частях 1 и 2 ст. 180 ТК РФ. При этом оценка экономической обоснованности сокращения численности или штата работников не входит в компетенцию суда и является вмешательством во внутренние дела организации, суд со своей стороны обязан проверить лишь реальность осуществляемого ответчиком сокращения<sup>67</sup>.

При проведении мероприятий, связанных с увольнением по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан соблюдать нормы ст. 179 ТК РФ, согласно которой:

---

<sup>66</sup> Кассационное определение Волгоградского областного суда от 09.09.2010 г. по делу № 33-9472/2010 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>67</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 19.01.2016 г. по делу № 33-796/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.



1) преимущественное право остаться на рабочем месте имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;

2) при равной производительности труда и квалификации предпочтение в сохранение места работы отдается следующим категориям работников:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

3) право сохранить свое рабочее место имеют и другие категории работников, предусмотренные коллективным договором. Например, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, может предоставляться:

- лицам предпенсионного возраста;

- проработавшим в учреждении свыше 10 (20) лет;

- награжденным государственными наградами;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года,

и др.

Если большинство работников учреждения имеют преимущественное право сохранить за собой рабочее место, то остаться на работе должны лица, которые подходят под несколько категорий.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным в ч. 3 ст. 81 ТК РФ требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Следует учитывать наличие в учреждении должностей, занятых сотрудниками, работающими на условиях внутреннего совмещения и получающими доплату за увеличение объема работ (дополнительную работу), в соответствии с положениями ст. 60.2 ТК РФ.

При выполнении дополнительной работы на условиях совмещения должностей (в отличие от совместительства) заключения другого трудового договора не требуется. В такой ситуации работник занимает только одну должность, при этом совмещаемая должность, по которой он определенное время исполняет трудовые обязанности, остается вакантной. Следовательно, работодатель имеет право досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Неисполнение работодателем обязанности по предложению работнику имеющихся вакантных должностей может повлечь признание увольнения неправомерным и восстановление работника на работе.

После издания приказа (распоряжения) о сокращении численности или штата организации работодатель обязан персонально под подпись уведомить об увольнении не менее чем за два месяца до увольнения тех работников, которых предполагается уволить в связи с сокращением.

Кроме того, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом:

- выборному органу первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ);

- в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (п. 2 ст. 25 Закона о занятости населения).

Части 1 и 2 ст. 178 ТК РФ устанавливают единый порядок выплаты компенсаций при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников организации. Сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия означает, что средний заработок выплачивается за второй месяц нетрудоустройства работника.

Так, суд счел ошибочным довод о том, что установленное в коллективном договоре выходное пособие являлось дополнительной выплатой и не должно было учитываться при сохранении средних месячных заработков на период трудоустройства. Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который разъяснил, что ч. 1 ст. 178 ТК РФ прямо предусматривает необходимость такого зачета. Необходимость зачета выходного пособия была установлена также в дополнительном соглашении. Суд также отметил, что ТК РФ, не устанавливая запрета на улучшение положения работника по сравнению с трудовым законодательством путем установления в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему, ином правовом акте повышенных компенсаций при прекращении трудового договора, в то же время обязывает стороны трудового договора действовать разумно при определении размера компенсаций, соблюдая один из основных

принципов, закрепленных в ст. 17 Конституции РФ, об осуществлении прав и свобод человека и гражданина не в ущерб правам и свободам других лиц<sup>68</sup>.

В ч. 1, 3 ст. 178 ТК РФ установлены случаи выплаты выходных пособий при расторжении трудового договора и предусмотрено право сторон трудовых отношений или социального партнерства установить в трудовом или коллективном договоре повышенные по сравнению с закрепленными непосредственно законодательством гарантии для работников, подлежащих увольнению, в том числе расширить круг случаев выплаты выходных пособий и увеличить размер таких пособий (ч. 4 ст. 178 ТК РФ). Конституционный Суд РФ разъяснил, что данное правовое регулирование направлено на предоставление сторонам трудовых отношений или социального партнерства возможности установления работникам дополнительных гарантий и, следовательно, не может расцениваться как нарушающее конституционные права граждан<sup>69</sup>.

Пункт 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает самостоятельное основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Из приведенной нормы можно заключить: аттестация - это процедура, в результате которой находит подтверждение соответствие или несоответствие квалификации работника занимаемой должности или выполняемой работе. Ключевым словом тут является «квалификация», определение которой дано в ст. 195.1 ТК РФ: квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> Определение Московского городского суда от 02.02.2016 г. № 4г-852/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>69</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 г. № 388-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Берсенева Владимира Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>70</sup> Киселев А. Главное правило аттестации // ЭЖ-Юрист. 2015. № 45. С. 6.

Соответствие квалификации и фактически выполняемых работником обязанностей должностным характеристикам определяется аттестационной комиссией при проведении аттестации. Поэтому увольнение работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без проведения указанной процедуры недопустимо. Такой вывод следует из письма Роструда от 06.03.2013 г. № ПГ/1180-6-1<sup>71</sup>.

Следует обратить внимание на то, что согласно ст. 82 ТК РФ при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников по указанному выше основанию, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Однако выражение «включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации» может толковаться неоднозначно.

Если в состав аттестационной комиссии необходимо включать представителя выборного органа той первичной профсоюзной организации, в которой состоит работник, и работник не состоит ни в одной из первичных профсоюзных организаций, то и включать в состав аттестационной комиссии представителя ее выборного органа не обязательно.

В одном из решений Челябинского областного суда отказ в признании нарушения работодателем ч. 3 ст. 82 ТК РФ обоснован тем, что работник ни членом профсоюза, ни председателем первичной профсоюзной организации не является<sup>72</sup>.

Представляется, что работодатель должен включить в состав аттестационной комиссии, результатом деятельности которой может быть увольнение работника, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации независимо от того, состоит в ней работник или нет.

---

<sup>71</sup> Письмо Роструда от 06.03.2013 г. № ПГ/1180-6-1 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>72</sup> Апелляционное определение Челябинского областного суда от 16.12.2014 г. по делу № 11-13367/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Стоит также обратить внимание, что в соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Другими словами, при определении порядка проведения аттестации первичная профсоюзная организации, как правило, являющаяся представительным органом работников, защищает интересы всех работников независимо от членства в ней.

Задачей представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии также является контроль за законностью процедуры аттестации в отношении всех работников, как состоящих, так и не состоящих в профсоюзе.

Таким образом, если в организации создана и функционирует первичная профсоюзная организация, работодатель обязан включить в состав аттестационной комиссии, решение которой может стать причиной увольнения работника, представителя ее выборного органа в обязательном порядке независимо от того, состоит аттестуемый работник в профсоюзе или нет.

Важно обратить внимание на то, что с 1 января 2017 г., для того чтобы определить, соответствует ли квалификация работника или лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профстандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, можно провести независимую оценку квалификации. Это следует из п. п. 3, 7 ст. 2, ст. 12 Федерального закона «О независимой оценке квалификации»<sup>73</sup>, вступающего в силу с 1 января 2017 года.

---

<sup>73</sup> Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // СЗ РФ. 2016. № 27 (Ч. 1). Ст. 4171.

С указанной даты независимая оценка квалификации может проводиться:

- по инициативе работника (лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности) за счет его средств, средств иных физических и (или) юридических лиц;
- по направлению работодателя за счет его средств в порядке, определенном трудовым законодательством.

Работнику, которого на прохождение независимой оценки квалификации направляет работодатель, предоставляются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (например, ст. 187 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Таким образом, увольнение работника по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства и работодателя преследует цель оптимизации и интенсификации производства. Увольнение работников по рассматриваемым основаниям производится в соответствии с законодательно установленными критериями. В то же время, детальная правовая регламентация отношений по расторжению трудового договора по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства и работодателя, приводит на практике к неоднозначным последствиям. Многочисленная и достаточно противоречивая судебная практика свидетельствует о необходимости внимательного изучения и доработки со стороны законодателя в целях предотвращения образований коллизий и формирования различных взглядов на толкование в дальнейшей практической деятельности компетентных органов и иных правоприменителей, которыми, в частности выступают и работодатели.

## **2.2. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника**

Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника предусмотрено в следующих случаях:

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

Прежде всего, следует обратить внимание на то, что п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ был пред метом рассмотрения Конституционным Судом РФ. Гражданин А.И. Шалгунов оспаривая конституционность п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ посчитал, что данное законоположение противоречит Конституции РФ, поскольку позволяет работодателю увольнять работника в случае неоднократного нарушения им правил ношения установленной работодателем формы одежды.

Конституционным Судом РФ было отмечено следующее. Неоднократное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей может повлечь наложение дисциплинарного взыскания, в том числе расторжение работодателем трудового договора в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя. Предоставляя работодателю право уволить работника по названному основанию, законодатель предусматривает необходимость учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). При этом решение работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания может быть проверено судом. Таким образом, ч. 5 ст. 81 ТК РФ не может расцениваться как нарушающая конституционные права граждан. Суд не согласился с мнением заявителя о том, что данная норма противоречит



Конституции РФ, поскольку позволяет работодателю увольнять работника в случае неоднократного нарушения им правил ношения установленной работодателем формы одежды<sup>74</sup>.

Для увольнения работника за неоднократное неисполнение им своих трудовых обязанностей необходимо наличие следующих условий:

- неисполнение работником своих обязанностей;
- отсутствие уважительной причины неисполнения работником должностных обязанностей;
- неоднократность неисполнения работником должностных обязанностей;
- имеющиеся у работника неснятые дисциплинарные взыскания<sup>75</sup>.

Нарушение трудовой (служебной) дисциплины может рассматриваться в качестве повода к увольнению лишь в том случае, когда оно допущено работником после наложения на него предшествующего взыскания, что позволяет признать, что это взыскание не оказало на нарушителя положительного воздействия.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Проступок считается повторным, даже если работник совершил его после смены должности. Работника можно уволить в случае неоднократного неисполнения обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. По мнению суда, оно необязательно должно быть получено при работе в фирме по той же должности, с которой сотрудника увольняют. Ранее суды, в том числе Верховный Суд РФ<sup>76</sup>, приходили к иному выводу.

---

<sup>74</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 г. № 227-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шалгунова Алексея Ивановича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>75</sup> Быстрицкая Н. Качество работы как причина увольнения // Трудовое право. 2016. № 2. С. 13 - 20.

<sup>76</sup> Определение Верховного Суда РФ от 29.10.2009 г. № 5-В09-110 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Так, довод апелляционной жалобы о том, что увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей не могло быть произведено, поскольку предшествующие наказания имели место в период исполнения истцом обязанностей по другой должности, не были приняты во внимание судебной коллегией, поскольку основаны на неверном толковании норм материального права. Значение в данном случае имеет то, что работник неоднократно в течение года имел нарушения трудовых обязанностей, независимо от того, какую должность он занимал на данном предприятии<sup>77</sup>.

В судебной практике возникают споры относительно правомерности увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей, если приказ о применении первого дисциплинарного взыскания признан судом незаконным.

Так, по мнению суда, то обстоятельство, что табель учета рабочего времени составлялся и передавался в бухгалтерию непосредственно работником, который указывал в таблице недостоверные сведения о количестве отработанных им часов, не свидетельствовало о правомерности наложения на работника дисциплинарного взыскания в виде выговора, поскольку в силу ч. 4 ст. 91 ТК РФ обязанность ведения учета времени, фактически отработанного каждым работником, возложена на работодателя. Таким образом, ответственность за ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей не может быть возложена на работника<sup>78</sup>.

Однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей является (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- совершение прогула, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без

---

<sup>77</sup> Апелляционное определение Московского областного суда от 15.02.2016 г. по делу № 33-199/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>78</sup> Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 09.11.2012 г. № 60-АПГ12-7 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя<sup>79</sup>.

Довольно часто спорная ситуация складывается, когда работодатель определяет длительность отсутствия сотрудника на рабочем месте. Почему возникают трудности? Потому что согласно трудовому законодательству прогулом считается отсутствие работника более четырех часов. Следовательно, если его не будет на работе ровно четыре часа, увольнение по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ окажется невозможным<sup>80</sup>.

Конечно же, неоднозначно решается вопрос и с обеденным перерывом, когда работник отсутствует, например, два часа до и три после: судьи тоже не могут определиться, засчитывать перерыв для отдыха и питания во время прогула или нет.

Так, одни суды считают, что обеденный перерыв нужно вычесть из времени отсутствия на работе и если время отсутствия до него и после превысит четыре часа, можно инициировать увольнение. Свое мнение они обосновывают ст. 108 ТК РФ, согласно которой обеденный перерыв не является рабочим временем и работник вправе его использовать по своему усмотрению, например выйти за территорию организации<sup>81</sup>.

Другие суды считают, что перерыв для отдыха и питания включается во время отсутствия на рабочем месте, иначе уволить сотрудника за прогул

---

<sup>79</sup> Шадрин Т.В. Прогоул. На чем спотыкаются работодатели? // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. № 7. С. 17.

<sup>80</sup> Постановление Президиума Ростовского областного суда от 07.05.2015 г. № 44Г-22/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>81</sup> Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 10.02.2015 г. по делу № 33-919/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

практически невозможно, ведь рабочий день обедом делится на две части по четыре часа<sup>82</sup>.

Необходимость присутствия в различных государственных органах не всегда расценивается как уважительная причина для отсутствия на работе<sup>83</sup>.

Нарушение процедуры применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения является достаточно распространенной ошибкой работодателей. По факту прогула работодатель обязан запросить объяснения причин отсутствия работника, оценить его предшествующее поведение и отношение к труду и лишь потом принимать решение о мере наказания.

Многие работодатели запрашивают объяснения, но не ждут два дня, гарантированные работнику ст. 193 ТК РФ, - а это ошибка. Суды говорят, что законодательно работнику предоставлено право в течение двух рабочих дней со дня затребования объяснения представить его в письменном виде либо отказаться от объяснения вовсе. Поэтому увольнение может быть произведено только после получения объяснения либо после непредставления работником такого объяснения по истечении двух рабочих дней со дня истребования.

Если же вопрос о применении к работнику дисциплинарного взыскания решается до истечения двух рабочих дней, то порядок применения взыскания в виде увольнения считается нарушенным, а увольнение - незаконным<sup>84</sup>;

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

Важной особенностью является то, что оснований для увольнения за появление в состоянии опьянения не возникает, когда нетрезвый работник был замечен на работе вне своего рабочего времени.

---

<sup>82</sup> Кассационное определение Московского городского суда от 25.12.2014 г. № 4г/2-13422/14 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>83</sup> См., например: Апелляционное определение Брянского областного суда от 02.06.2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>84</sup> Апелляционное определение Ростовского областного суда от 10.03.2016 г. по делу № 33-3565/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Прежде чем уволить работника, работодатель должен собрать доказательства того, что работник действительно был нетрезв. В противном случае увольнение можно оспорить. Подтверждающими документами являются медицинское заключение, свидетельские показания, внутренние акты, докладные записки и пр. (п.42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). При этом медицинское освидетельствование на предмет состояния алкогольного опьянения может проводиться только с согласия самого работника (ч. 3 ст. 20 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»<sup>85</sup>).

Следует заметить, что с 26 марта 2016 г. применяется Порядок проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического), утвержденный Приказом Минздрава России от 18.12.2015 г. № 933н<sup>86</sup>.

В случае, если работник отказывается проходить медицинское освидетельствование, факт нахождения его в состоянии опьянения может быть подтвержден актом и показаниями свидетелей.

Так, судом было отмечено, что факт появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения может фиксироваться по его внешним проявлениям наблюдавшими работника людьми, не являющимися специалистами в таком доказывании и может подтверждаться любыми достоверными доказательствами, это вытекает из ст. ст. 55, 59 - 60, 67 ГПК РФ: показания свидетелей, акты о появлении работника на работе в состоянии, акты об отстранении работника<sup>87</sup>.

Увольнение будет законно только в случае, если работодатель сможет подтвердить факт нахождения работника в состоянии опьянения, а не факт распития алкогольных напитков или употребление других веществ,

---

<sup>85</sup> Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

<sup>86</sup> Приказ Минздрава России от 18.12.2015 г. № 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)» // Российская газета. 2016. 23 марта. № 60.

<sup>87</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.02.2016 г. № 33-3251/2016 по делу № 2-4762/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

вызывающих опьянение. То есть сам по себе факт употребления алкоголя или других одурманивающих веществ еще не основание для увольнения работника<sup>88</sup>.

Необходимо отметить, что неправильные действия работодателя при оформлении процедуры увольнения по указанной норме, в случае возникновения спора могут быть не приняты судом и увольнение будет признано неправомерными. Например, апелляционным определением Владимирского областного суда увольнение работника было признано неправомерным, т.к. работодатель не доказал факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. В подтверждение того, что работник находился на рабочем месте в нетрезвом состоянии, работодатель представил акт. Из показаний свидетелей следует, что они стояли рядом с работником и никаких признаков алкогольного опьянения у него не заметили. В журнале нарядов на службу отсутствует запись о наличии у работника признаков опьянения<sup>89</sup>.

При увольнении сотрудника, стоит учитывать, что если работник был задержан на контрольно-пропускном пункте в состоянии опьянения до начала рабочего дня и был уволен по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81, то такое увольнение может быть признано неправомерным, т.к. согласно ч. 1 ст. 91 ТК РФ время прибытия на работу не относится к рабочему времени<sup>90</sup>.

Конечно, уволить сотрудника за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, если от него исходит только запах алкоголя и нет явных признаков, достаточно сложно. Особенно, если сотрудник знает свои права и делает все возможное, чтобы произвести впечатление порядочного человека. Как известно, выпивший человек может

---

<sup>88</sup> Определение Верховного Суда РФ от 30.05.2013 г. № АПЛ13-192 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 26.02.2013 № АКПИ12-1664, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 13 Временной инструкции о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, утв. Минздравом СССР 01.09.1988 № 06-14/33-14» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>89</sup> Апелляционное определение Владимирского областного суда от 26.02.2015 г. по делу № 33-507/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>90</sup> См., например: Апелляционное определение Ярославского областного суда от 18.10.2012 г. по делу № 33-5617 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

вести себя по-разному и производить весьма положительное впечатление. Окружающие люди не увидят никаких признаков опьянения в поведении человека, кроме запаха спиртного. Показания свидетелей в суде в данном случае будут не приняты судом, т.к. работник может сказать, что выпил спиртосодержащее лекарство, поэтому и был соответствующий запах<sup>91</sup>.

В данном случае, как показывает практика, такого сотрудника проще уволить за нарушение трудовой дисциплины, ведь основными проблемами, которые связаны с пьянством на рабочем месте, всегда являются прогулы и систематические опоздания на работу;

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника.

За разглашение охраняемой законом тайны уволить работника можно только при наличии следующих условий:

- 1) работник принял на себя обязательство по неразглашению тайны. Это должно быть оформлено: трудовым договором и допуском к тайне<sup>92</sup>;
- 2) конкретные сведения, составляющие тайну, которые работник обязуется не разглашать, перечислены в трудовом договоре, приложении к нему или локальном нормативном акте;
- 3) разглашаемые работником сведения отнесены к сведениям, составляющим тайну;
- 4) охраняемая законом тайна известна работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 5) соблюдена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
- 6) работник виновен в разглашении охраняемой законом тайны<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> Кантер В.В. Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ // Сборник: Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. Сборник научных трудов. 2016. С. 516.

<sup>92</sup> См., например: Постановление Правительства РФ от 06.02.2010 г. № 63 (ред. от 18.03.2016) «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне» // СЗ РФ. 2010. № 7. Ст. 762.

Только при наличии перечисленных условий работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, в том числе уволен.

Для увольнения по данному основанию, руководителю необходимо подготовить достаточную доказательственную базу, подтверждающую разглашение работником охраняемой законом тайны, в противном случае приказ об увольнении может быть признан незаконным<sup>94</sup>.

Примером может послужить Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.04.2011 г. № 33-4816/2011: «...в соответствии с положениями Федерального закона «О коммерческой тайне»<sup>95</sup> информация, составляющая коммерческую тайну, - это сведения любого характера, в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны... Сторона ответчика, ссылаясь в ходе рассмотрения спора по существу на то, что истцом была разглашена коммерческая тайна, не представила суду достаточных доказательств данного факта, в связи с чем судебная коллегия считает обоснованным вывод суда первой инстанции о необходимости признания увольнения по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным»<sup>96</sup>;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или

---

<sup>93</sup> Куревина Л.В. Увольнение за разглашение тайны: основания и порядок // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2013. № 10. С. 12.

<sup>94</sup> Савельева А. Увольнение по инициативе работодателя: спорные аспекты // Трудовое право. 2014. № 8. С. 42.

<sup>95</sup> Федеральный закон от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

<sup>96</sup> Определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.04.2011 г. № 33-4816/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.



постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

По мнению Верховного Суда РФ, по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2).

Следует заметить, что наличие всех необходимых условий для увольнения при совершении растраты может быть недостаточным. Имеется интересное постановление суда, в котором суд пришел к выводу, что к работнику, совершившему хищение, установленное вступившим в силу приговором суда, применена крайняя мера наказания, которая не учитывала иные обстоятельства<sup>97</sup>.

Так, в Самарский областной суд указал, что при определении меры наказания работодатель не учел все заслуживающие внимания обстоятельства и личность истца, а именно: возраст работника, прежние поведение, мнение коллектива, полезность работника для ОАО, его многолетний вклад в общее дело коллектива.

Работник проработал более 10 лет, за время работы неоднократно поощрялся и награждался за профессиональное мастерство, творчество,

---

<sup>97</sup> Носкова Е. Увольнение за совершение работником растраты // Трудовое право. 2016. № 1. С. 51.

инициативу. Работники его коллектива выходили к руководству с ходатайством об оставлении истца на рабочем месте.

При наличии указанных обстоятельств суд пришел к выводу о восстановлении его на работе, поскольку работодателем была применена к нему крайняя мера дисциплинарного взыскания без учета всех обстоятельств, имеющих значение для дела<sup>98</sup>;

- нарушение требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является видом дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Применение к работнику взыскания и расторжение трудового договора оформляются соответствующими приказами (ст. ст. 84.1, 193 ТК РФ). Поскольку наложение взыскания в виде увольнения само по себе свидетельствует о расторжении трудового договора, то в данной ситуации следует издать один приказ<sup>99</sup>. В противном случае будет нарушена ч. 5 ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый проступок можно применить только одно дисциплинарное взыскание<sup>100</sup>.

В заключении второй главы магистерской диссертации представляется возможным сделать следующие выводы.

Во-первых, основной причиной отмены приказов об увольнении работников является несоблюдение работодателем процедуры увольнения либо неверное толкование самой нормы закона.

Во-вторых, основной проблемой увольнения в связи с ликвидацией организации по-прежнему остается момент расторжения трудового договора.

---

<sup>98</sup> Определение Самарского областного суда от 02.11.2011 г. по делу № 33-11210 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>99</sup> Письмо Роструда от 01.06.2011 г. № 1493-6-1 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>100</sup> Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 09.11.2012 г. № 60-АПГ12-7 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

Данная проблема вызвана отсутствием в ТК РФ нормы, четко определяющей, на какой стадии ликвидации организации работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Формулировка, данная Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2, породила в теории и на практике разногласия касаясь вопроса, с какого момента следует считать правомерным увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Приведенные позиции раскрывают коллизии в этой правовой области. Более того, существование двух абсолютно противоположных позиций не совместимо с формированием режима законности в нашей стране. Для того, чтобы «безболезненно» разрешить эту проблему требуется, в частности, изменить содержание п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на «решение о ликвидации организации...».

В-третьих, детальная правовая регламентация отношений по расторжению трудового договора по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства и работодателя, приводит на практике к неоднозначным последствиям. Многочисленная и достаточно противоречивая судебная практика свидетельствует о необходимости внимательного изучения и доработки со стороны законодателя в целях предотвращения образований коллизий и формирования различных взглядов на толкование в дальнейшей практической деятельности компетентных органов и иных правоприменителей, которыми, в частности выступают и работодатели.

В-четвертых, приведенный анализ российских правил об увольнении работников за появление на работе в состоянии опьянения указывает на то, что безусловным прогрессом было бы введение в Российской Федерации ограничений в допустимости доказательств появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и установление определенных средств доказывания.

### **ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОСНОВАНИЯМ**

#### **3.1. Вопросы, возникающие при увольнении по обстоятельствам производственного характера в отношении отдельной категории работников**

Дополнительным основанием увольнения работника по инициативе работодателя относится увольнение работника по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера в отношении отдельной категории работников в случае смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Иногда случается, что у организации меняется собственник имущества. Регулированию трудовых отношений при таких организационных мероприятиях посвящена ст. 75 ТК РФ. Некоторые работодатели считают, что если сменился учредитель (участник), то уже можно применять данную норму.

Исходя из содержания ст. 213 ГК РФ если у общества меняются учредители (участники), то смена собственника имущества не происходит. Это подтверждается и судебной практикой. Например, К.Н. была участником общества с долей в уставном капитале 95% и занимала должность директора общества. После выхода из состава участников и продажи своей доли второму участнику общества она осталась директором. Однако второй собственник, став единственным участником общества, посчитал, что может уволить директора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Суд, восстановив К.Н. и удовлетворив ее требование о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, указал, что увольнение было произведено неправомерно, так как в организации произошло изменение состава

участников, в связи с чем оснований для увольнения работника из-за смены собственника имущества организации не было<sup>101</sup>.

Имущество государственных и муниципальных предприятий находится в собственности государства или муниципальной собственности и закрепляется за названными предприятиями на правах владения, пользования и распоряжения (ст. ст. 214, 215 ГК РФ).

В п. 32 названного Постановления № 2 дано понятие смены собственника имущества организации, исходя из которого, можно сделать вывод о том, что смена собственника имущества может происходить, например, при отчуждении принадлежащего обществу имущественного комплекса (ст. ст. 132, 559 - 566 ГК РФ) в пользу другого собственника или, наоборот, при приобретении обществом предприятия, принадлежавшего иному лицу.

Статья 75 ТК РФ позволяет расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя с руководителем, его заместителем и главным бухгалтером в случае смены собственника имущества организации. В частности, п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ для этого случая предусмотрено специальное основание для увольнения.

Здесь нужно учитывать один момент: с названными категориями работников не могут быть прекращены трудовые договоры на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника ее имущества.

А вот в ходе реорганизации учреждения, например в форме присоединения, собственник не меняется, поэтому увольнение руководителя по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконно<sup>102</sup>.

Так, в суд обратился директор МБУ «Информационно-методический центр», уволенный в связи со сменой собственника имущества организации. Суд установил, что смены собственника и перехода права собственности к

---

<sup>101</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2013 г. по делу № 11-35322/13 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>102</sup> Панина Д.Ю. Особенности увольнения при реорганизации // Руководитель бюджетной организации. 2015. № 7. С. 60.

иному собственнику в данном случае не произошло. Истец был уволен в ходе реорганизации учреждения в форме присоединения к МКУ «Управление образования района». В силу ч. 5 ст. 75 ТК РФ любая реорганизация учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. Из названной нормы следует, что трудовые отношения с работниками продолжаются автоматически. Суд признал увольнение незаконным<sup>103</sup>.

Не является сменой собственника имущества организации и изменение состава участников (акционеров, членов) организации. Так, в п. 32 Постановления Верховного Суда РФ № 2 Суд разъяснил: так как «в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит».

Смена собственника имущества устанавливается актом государственной регистрации перехода права собственности<sup>104</sup>.

---

<sup>103</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 19.06.2014 г. по делу № 33-7919/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>104</sup> Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016. С. 106.

Согласно ч. 2 ст. 75 ТК РФ смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Важно обратить внимание на то, что новый собственник имущества организации вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем, его заместителем или главным бухгалтером не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ч. 1 ст. 75 ТК РФ). Если не успеть в этот срок, названных сотрудников можно будет уволить только по иным основаниям, но не в связи со сменой собственника имущества организации.

Конечно, о предстоящем увольнении руководство придется уведомить. Сроки уведомления трудовым законодательством для такого случая не установлены. Полагаем, что если с руководителем заключен срочный трудовой договор по аналогии со ст. 79 ТК РФ, устанавливающей сроки уведомления о расторжении договора в связи с окончанием срока его действия, это можно сделать не менее чем за три дня до увольнения. Если же трудовые отношения являются бессрочными, уведомить о предстоящем увольнении в связи со сменой собственника имущества организации нужно в разумные сроки - за неделю или две<sup>105</sup>.

По общему правилу расторжение трудового договора оформляется приказом, основанием для издания которого служит документ, подтверждающий решение нового собственника о прекращении полномочий работников названных категорий (обычно это протокол собрания участников общества или постановление уполномоченного органа с указанием даты и реквизитов).

Статьей 181 ТК РФ установлены гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации - по п. 4 ч.

---

<sup>105</sup> Шадрина Т.В. Смена собственника имущества организации: как быть с работниками? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 11. С. 52.

1 ст. 81 ТК РФ. Так, в случае увольнения названных работников по данному основанию новый собственник обязан выплатить им компенсацию в размере не ниже их трехкратного среднего месячного заработка.

Кроме этого, при увольнении руководителя в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ (в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации или уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора) при отсутствии его виновных действий (бездействия) ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК РФ).

Как для первого случая, так и для второго есть исключение. В частности, руководители, их заместители и главные бухгалтеры государственных или муниципальных унитарных предприятий при увольнении получают компенсацию в размере трехкратного среднего заработка (не выше и не ниже). При этом в случае увольнения работников названных категорий по любым установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер предоставляемых им выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе предусмотренных трудовым или коллективным договором, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих сотрудников (ст. 349.3 ТК РФ)<sup>106</sup>.

Денежные выплаты - не единственная гарантия. Согласно ст. 75 ТК РФ руководители, их заместители и главные бухгалтеры могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности у нового собственника имущества организации.

Следует обратить внимание на то, что смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с

---

<sup>106</sup> Комиссарова Т.Ю. Что полагается увольняющимся и увольняемым? // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 2. С. 11 - 20; N 3. С. 17.



иными работниками организации помимо руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.

В большинстве случаев работники продолжают трудиться в организации и после того, как сменился собственник ее имущества. Однако, если работник все-таки не намерен продолжать трудовые отношения и выразил такое желание письменно, можно смело издавать приказ об увольнении. В качестве основания для издания такого приказа необходимо указать реквизиты отказа от продолжения работы и иного документа, подтверждающего смену собственника.

Бывает, что новый собственник не желает сохранять структуру организации да и численность работников, поэтому меняет штатное расписание и, как правило, инициирует сокращение штата. Так вот, согласно ч. 4 ст. 75 ТК РФ при смене собственника имущества организации сокращение численности работников или штата допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Подтверждением проведения в организации сокращения численности работников или штата могут служить приказы (распоряжения) руководителя, штатные расписания до проведения сокращения и после, данные о сокращении фонда заработной платы и т.п. Иногда собственники имущества, создавая дочернюю компанию и передавая ей какое-либо имущество в качестве уставного капитала, считают, что именно они имеют право проводить сокращение<sup>107</sup>. Однако, как показывает судебная практика, это не так.

Так, судебная коллегия надзорной инстанции указала, что теплоход «А. Шемагин» являлся недвижимым имуществом и фактически представлял собой структурное подразделение ОАО со своим штатом. При передаче названного теплохода в собственность ООО произошла смена собственника структурного подразделения организации. В связи с чем, расторжение с Б.

---

<sup>107</sup> Шадрина Т.В. Смена собственника имущества организации: как быть с работниками? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 11. С. 49.

трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности работников или штата) не могло быть произведено, поскольку увольнение по указанному основанию предполагает действительное сокращение численности работников или штата организации. При смене собственника структурного подразделения (теплохода) ОАО трудовые функции капитана теплохода были переданы названным акционерным обществом своему правопреемнику - ООО. Наличие правопреемника у трудовых отношений не позволяет сделать вывод об их прекращении.

По смыслу ч. 4 ст. 75 ТК РФ только новый собственник после государственной регистрации перехода права собственности на принятое имущество (структурное подразделение) вправе с соблюдением требований законодательства принимать решения о сокращении численности работников или штата.

Соответственно, решение об увольнении Б. по сокращению штата могло принять только ООО.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что увольнение Б. произведено с нарушением трудового законодательства, и удовлетворил требования истца о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, восстановив его на работе в ООО в должности капитана теплохода «А. Шемагин»<sup>108</sup>.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не могут быть основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения по инициативе работодателя.

Если новый собственник имущества принял решение о сокращении численности работников или штата, то ему необходимо:

---

<sup>108</sup> Постановление президиума Московского областного суда от 25.10.2006 г. № 648 по делу № 44г-384/06 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

- иметь оформленное решение о сокращении и обоснование по нему;
- реально провести сокращение численности работников или штата;
- соблюсти требования к процедуре сокращения и предоставить работникам гарантии, определенные ст. ст. 178 - 180 ТК РФ (уведомить их об увольнении не менее чем за два месяца, предложить им вакантные должности, сохранить за ними средний заработок на период трудоустройства и пр.);
- соблюсти ограничения и запреты, установленные ч. 6 ст. 81 и ст. 261 ТК РФ.

Таким образом, смена собственника имущества организации для руководящих работников организации может обернуться увольнением, а вот иные категории работников по инициативе работодателя не могут быть уволены. В любом случае вне зависимости от категории сотрудников работодатель должен иметь основания для расторжения трудовых договоров, то есть должна произойти фактическая смена собственника имущества (переход права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу (другим лицам)).

### **3.2. Практика прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников**

Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников происходит в следующих случаях:

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Несмотря на то, что данное основание является для нашего трудового права далеко не новым, оно остается спорным и проблемным на практике. Дело в том, что ТК РФ не содержит даже примерного перечня тех обстоятельств или действий, которые могут стать основанием для утраты доверия. Работодатель самостоятельно оценивает действия и решения руководителя организации, обоснованность заключения сделок, иные обстоятельства. Поэтому в любом случае такая оценка будет носить субъективный характер, что, конечно, порождает споры<sup>109</sup>.

Обстоятельствами, наступление которых может рассматриваться работодателем в качестве дающих основание для утраты доверия в отношении того или иного работника, могут являться обстоятельства, сами по себе указывающие на незаконный характер действия работника у своим должностным обязанностям по приему и выдаче товарно-материальных ценностей и иных действий без надлежащего оформления. Судебная практика показывает, что основанием для увольнения может стать как однократное совершение указанных действий<sup>110</sup>, так и их совокупность<sup>111</sup>.

Пункт 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ гласит, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. В соответствии с п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним. При установлении в предусмотренном законом порядке факта

---

<sup>109</sup> Юдина А. Расторжение трудового договора с руководителем коммерческой организации по причине недоверия: анализ споров в судах // Трудовое право. 2016. № 5. С. 41.

<sup>110</sup> Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 18.07.2013 г. по делу № 33-7869/2013 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>111</sup> Определение Верховного суда Республики Карелия от 25.09.2012 г. по делу № 33-2792/2012 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

При рассмотрении дела суд определяет такие юридически значимые обстоятельства, как факт выполнения работником трудовых обязанностей, непосредственно связанных с обслуживанием денежных или товарных ценностей; факт совершения уволенным работником действий, которые привели к утрате доверия к нему со стороны работодателя; вина работника в совершении указанных действий. При этом для увольнения по основанию утраты доверия работодатель обязан доказать каждое из этих обстоятельств, а также соблюсти все процедуры и формальности. Самого факта заключения необоснованной сделки для увольнения недостаточно, важно доказать неправомерность решения, вину, невозможность принять иное решение, а также установить неблагоприятные последствия. Только при совокупности этих фактов увольнение может быть признано обоснованным и законным<sup>112</sup>;

- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами

---

<sup>112</sup> Юдина А. Расторжение трудового договора с руководителем коммерческой организации по причине недоверия: анализ споров в судах // Трудовое право. 2016. № 5. С. 43.

Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что категории работников, трудовой договор с которыми может быть расторгнут по данному основанию, определены:

- Федеральным законом «О противодействии коррупции»<sup>113</sup>;
- Указом Президента РФ «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»<sup>114</sup>;
- Постановлением Правительства РФ «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению»<sup>115</sup>.

Названными нормативными правовыми актами определены круг организаций и перечень должностей в данных организациях, с работниками

---

<sup>113</sup> Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 15.02.2016) «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52 (Ч. 1). Ст. 6228.

<sup>114</sup> Указ Президента РФ от 02.04.2013 г. № 309 (ред. от 08.06.2016) «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» (вместе с «Положением о порядке направления запросов в Федеральную службу по финансовому мониторингу при осуществлении проверок в целях противодействия коррупции») // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1670.

<sup>115</sup> Постановление Правительства РФ от 22.07.2013 г. № 613 (ред. от 28.06.2016) «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению» (вместе с «Правилами представления гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера», «Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, и соблюдения работниками требований к служебному поведению») // СЗ РФ. 2013. № 30 (Ч. II). Ст. 4121.

которых, занимающих предусмотренные перечнем должности, трудовой договор может быть прекращен по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Поскольку возможность прекращения трудовых договоров по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрена лишь для определенного круга организаций и должностей трудящихся в них, расторжение договора по данному основанию только в связи с наличием такой формулировки в самом договоре недопустимо.

Так, работники были восстановлены после увольнения по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку не занимали у ответчика должности, предусмотренные перечнем должностей, замещаемых работниками в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством РФ, а сам ответчик не относится к Перечню организаций, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 22.07.2013 г. № 613<sup>116</sup>.

В п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ содержится несколько правонарушений (неправомерных действий) работника, которые могут являться основанием для утраты к нему доверия со стороны работодателя.

Так, по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в Самарской области за период с 2014 г. по 2015 г. были случаи увольнения муниципальных служащих в связи с совершением ими следующих проступков<sup>117</sup>:

1) непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является государственный и муниципальный служащий.

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является государственный или муниципальный служащий, осуществляется путем отвода или самоотвода государственного или муниципального служащего в случаях и порядке, предусмотренных

---

<sup>116</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 20.10.2015 г. по делу № 33-22113/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>117</sup> Справка по изучению практики разрешения судами дел по спорам, возникающим в связи с применением к государственным и муниципальным служащим дисциплинарных взысканий в случае несоблюдения требований законодательства о противодействии коррупции, рассмотренных 2014 - 2015 годах и первом полугодии 2016 года (подготовлена Самарским областным судом 20.06.2016) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

законодательством. Непринятие государственным, муниципальным служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он выступает, является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

- непредставление сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений.

Так, ФГКУ «Центррегионжилъ» провело проверку, рассмотрело вопрос о предоставлении К. неполных сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера за 2012 год на заседании аттестационной комиссии 03.02.2014 года, решением которой установлены факты неполноты представленных сведений и рекомендовано расторгнуть с К. трудовой договор на основании п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за утрату доверия, в связи с представлением неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

- осуществление предпринимательской деятельности. На практике, как правило, расцениваются как значительные проступки, влекущие увольнение государственного (муниципального) служащего в связи с утратой доверия даже представление недостоверных сведений, способствующих сокрытию информации о нарушении запретов о получении служащим дохода от предпринимательской деятельности<sup>118</sup>;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

---

<sup>118</sup> Письмо Минтруда России от 21.03.2016 г. № 18-2/10/П-1526 «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения» (вместе с «Обзором практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.



ТК РФ не дает понятие аморального поступка, в связи с чем, данная категория является оценочной.

Э.Г. Чернова полагает, что при оценке аморальности поступка учитываются моральные и иные ценности, сложившиеся в обществе<sup>119</sup>.

Э.Н. Бондаренко под аморальным поступком понимает юридический факт, нарушающий сложившиеся в обществе моральные принципы. Поскольку на отдельные категории работников распространяется обязанность при выполнении трудовой деятельности соблюдать и нормы права и нормы морали, то нарушение любой из них является неправомерным действием. Следовательно, любой аморальный проступок совершенный на работе, является основанием для применения мер дисциплинарной ответственности<sup>120</sup>.

М.Ю. Тихомиров считает, что понятие «аморальный проступок» является достаточно условным, не имеющим однозначного толкования, что обусловлено динамичностью морально-этических норм<sup>121</sup>.

Кроме того, много зависит и от морального облика самого работодателя, от оценки моральности норм судьей<sup>122</sup>. Р.И. Тимошенко считает, что «для квалификации действия работника как аморального проступка в действиях работника должна усматриваться противоправность действия (бездействия), запрещенного под страхом применения наказания или иного принудительного вида правового воздействия»<sup>123</sup>.

---

<sup>119</sup> Чернова Э.Г. Ценностные основания российской модели управления // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2010. № 3 (3). С. 298-302.

<sup>120</sup> Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. С. 117.

<sup>121</sup> Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2015. С. 20.

<sup>122</sup> Тимошенко Р.И. Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 53.

<sup>123</sup> Тимошенко Р.И. Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 55.

Т.Ю. Комиссарова аморальными признает: распитие спиртных напитков, драки, оскорбления и нецензурные выражения, развратные или иные действия, негативно влияющие на окружающих<sup>124</sup>.

Например, МОУ СОШ уволило двух учителей по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за конфликт на почве неприязни друг к другу. Считая, что конфликт не является аморальным проступком, одна из учительниц обратилась в суд с требованием о восстановлении. Однако суд, рассматривая дело, установил, что в ходе конфликта учителя неоднократно допускали словесные оскорбления на переменах, временами перерастающие в потасовки. Все это происходило на глазах учеников, следовательно, совершались аморальные проступки. Поэтому было отказано в удовлетворении требований<sup>125</sup>.

Понуждение ко лжи воспитанников также может быть расценено как аморальный проступок и в такой ситуации увольнение работника образовательной организации, выполняющего воспитательные функции, будет законно<sup>126</sup>.

По другому делу, суд, разъясняя порядок применения п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и ссылаясь на Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2, отметил, что согласно общепринятым правилам толкования понятий русского языка термин «аморальность» - психологическая и социально-этическая категория. С ее помощью обозначается ориентация человека, выражающаяся в неприятии моральных устоев общества, нигилистическом отношении к нравственным нормам, духовном распаде личности. Исходя из этого, под аморальным проступком следует понимать деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы

---

<sup>124</sup> Комиссарова Т.Ю. Отдельные основания увольнения педагогов // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 10. С. 22.

<sup>125</sup> Апелляционное определение Московского областного суда от 03.04.2012 г. по делу № 33-6057/2012 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>126</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 20.06.2014 г. по делу № 33-22169 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

морали, правила поведения в обществе, как в целом, так и в конкретном коллективе<sup>127</sup>.

В целом, в судебной практике аморальными поступками признаются:

- 1) скандалы;
- 2) применение физической силы в отношении несовершеннолетнего;
- 3) употребление спиртных напитков в общественном месте и наркотических веществ, а также вовлечение в это несовершеннолетних;
- 4) использование ненормативной лексики в присутствии несовершеннолетних;
- 5) понуждение детей к действиям сексуального характера;
- 6) понуждение воспитанника к лжи;
- 7) написание диссертаций на заказ;
- 8) работа по совместительству в ночном клубе<sup>128</sup>.

Данный перечень является открытым и, соответственно, может быть продолжен далее.

Расторгнуть трудовой договор по основанию, закрепленному в п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, можно с работником, выполняющим воспитательные функции, под которым следует понимать работающее по трудовому договору лицо, профессионально исполняющее обязанности по воспитанию.

Верховный Суд РФ в п. 46 Постановления Пленума от 17.03.2004 г. № 2 разъяснил, что к рассматриваемой категории работников относятся учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений, иначе говоря - работники, для которых осуществление воспитательной деятельности является основой их трудовой функции.

Воспитательную деятельность, кроме учителей и преподавателей, осуществляют также и тренеры спортивных секций, руководители творческих кружков, секций и студий, а также сотрудники, которые занимаются воспитательной работой помимо своих должностных обязанностей, например заместители по воспитательной работе. Гувернеры и

---

<sup>127</sup> Определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.12.2011 г. № 33-18965/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>128</sup> Мещерякова Т.Р. Использование оценочных категорий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2015. № 2 (8). С. 77.

няни, работающие по трудовым договорам у физических лиц, также выполняют воспитательные функции, а это значит, что их тоже можно уволить по данному основанию<sup>129</sup>.

В итоге, чтобы определить, действительно ли тот или иной работник выполняет воспитательные функции, необходимо проанализировать круг его обязанностей, предусмотренный должностной инструкцией и (или) другими документами, определяющими его трудовую функцию. И если из указанных документов не следует, что конкретный работник осуществляет воспитательную деятельность, то он не может быть уволен по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Необходимо также отметить, что не всегда сам факт работы в образовательном учреждении или название должности указывают на то, что работник занимается воспитанием. Так, например, нельзя уволить за совершение аморального проступка работника, занимающего руководящую должность в образовательном учреждении и исполняющего исключительно административные или организационные функции<sup>130</sup>;

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

По данному основанию могут быть уволены только руководитель организации, его заместитель и главный бухгалтер. В практике встречаются случаи, когда работодатель пытается расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с лицом,

---

<sup>129</sup> Шадрина Т.В. Когда работодателю стыдно за своего работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2013. № 3. С. 42.

<sup>130</sup> Давыдова Е.В. Увольнение за аморальный проступок // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 6. С. 42.

занимающим иную должность, что противоречит действующему законодательству<sup>131</sup>.

Для увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, во-первых, необходимо доказать то, что работник действительно занимал вышеуказанную должность. Для этого обязательно иметь трудовой договор, приказ о назначении на должность, запись в трудовой книжке, что работник действительно принят на должность руководителя организации, его заместителя или главного бухгалтера.

Во-вторых, необходимо представить доказательства того, какие именно необоснованные действия сотрудника привели к ущербу (например, проведение сделок по цене, явно не соответствующей рыночной)<sup>132</sup>;

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Под действие данного пункта попадают: руководитель организации (филиала, представительства), заместитель руководителя организации (филиала, представительства);

- увольнение по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не является мерой дисциплинарной ответственности, а является самостоятельным основанием для увольнения за представление поддельного документа. В данном случае имеет место нарушение закона при заключении трудового договора, который был составлен на основе подложного документа. Дисциплинарный проступок же имеет место при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей<sup>133</sup>.

Подложным считается документ, содержащий не соответствующие действительности сведения. Это может быть или фальшивый документ,

---

<sup>131</sup> См., например: Апелляционное определение Белгородского областного суда от 03.04.2012 г. по делу № 33-861 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>132</sup> Бубнова М. Изменение трудовой функции необходимо документировать // Трудовое право. 2016. № 3. С. 46.

<sup>133</sup> Трофимова В. Проверка документов на предмет подделок: анализ споров и судов по персоналу. Предъявление фиктивного документа о высшем профессиональном образовании при трудоустройстве // Административное право. 2015. № 3. С. 71.

изготовленный по форме настоящего, или подлинный, но содержащий ложные сведения. В ТК РФ в качестве подложного рассматривается только документ, предъявляемый при приеме на работу и содержащий сведения, необходимые для трудоустройства<sup>134</sup>.

Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора работник должен представить: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку (кроме случаев заключения трудового договора впервые и трудоустройства по совместительству); страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случая заключения трудового договора впервые); документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу); документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); справку о наличии либо отсутствии судимости в тех случаях, когда нормативные требования и специфика работы исключают возможность ее выполнения ранее судимыми лицами; иные дополнительные документы, представление которых связано со спецификой работы и предусмотрено законодательством.

Запрашивать с работника документы, не предусмотренные законодательством, работодатель не имеет права. Подложным может быть только документ, который работодатель вправе требовать от работника, - в частности, любой из перечисленных в ст. 65 ТК РФ или других федеральных законах.

Наиболее часто для получения той или иной должности подделывают документ об образовании - один из основных документов, подтверждающий уровень знаний и квалификацию работника и позволяющий занимать конкретную должность.

---

<sup>134</sup> Давыдова Е.В. Подложный документ и последствия его представления // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 2. С. 49.

Подложность диплома о высшем образовании должна быть подтверждена либо ответом на запрос из высшего учебного заведения, в котором сообщается, что диплом работнику не выдавался, либо заключением эксперта.

Наличие поддельного документа об образовании не является основанием для увольнения работника, если выполняемая работа не требует обязательного наличия профессионального образования<sup>135</sup>.

Таким образом, уволить работника по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за представление подложных документов) можно только при наличии следующих условий: документ представлен при приеме на работу, обязателен для представления, является подложным и послужил основанием для принятия решения о приеме на работу.

А если подложный документ был представлен работником после заключения трудового договора, основанием увольнения будет п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Таким образом, законодатель не только четко приводит основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников, но и использует оценочные понятия. На практике это приводит к неоднозначному толкованию таких категорий, как «утрата доверия», «аморальный поступок». Поэтому представляется необходимым ввести Верховным Судом РФ критериев аморального поступка и утраты доверия, что способствовало бы совершенствованию правоприменительной практики.

---

<sup>135</sup> Определение Верховного Суда РФ от 08.02.2013 г. № 26-КГ12-12 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

### **3.3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в иных случаях, предусмотренных в трудовом договоре или установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами**

Увольнение работника по инициативе работодателя в иных случаях, может быть предусмотрено в трудовом договоре или установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

Прежде всего, работник может быть уволен по инициативе работодателя при неудовлетворительном результате испытания. Данное основание предусмотрено ст. 71 ТК РФ.

Итак, если результаты испытания неудовлетворительные, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Тогда он должен быть предупрежден об увольнении в письменной форме не позднее чем за 3 дня. В уведомлении должны быть указаны причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Однако, ст. 71 ТК РФ не конкретизирует, что это могут быть за причины. Так что в принципе работодателя могут сподвигнуть на увольнение испытуемого даже те обстоятельства, что он не уживается в коллективе. Между тем анализ судебной практики свидетельствует о том, что суды зачастую встают на сторону работников, которые якобы не прошли испытание по причинам, не связанным с их профессиональными качествами<sup>136</sup>. То есть все его нарушения и несоответствия должны быть задокументированы, как то:

- фиксация нарушений правил трудового распорядка испытуемым. Например, если самовольно покинул рабочее место, что привело к аварийной ситуации<sup>137</sup>;

---

<sup>136</sup> Ермакова Г. Не прошел испытательный срок... // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия»: электрон. журн. 2016. № 9. С. 27.

<sup>137</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 08.09.2015 г. по делу № 33-1351/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.



- нарушение работником режима работы, опоздания, отказ от поручаемой работы<sup>138</sup>.

Увольнение испытуемого без объяснения причин в любом случае не допускается. Это в полной мере относится к ситуациям, когда без их конкретизации просто указывается на то, что работник не соответствует занимаемой должности<sup>139</sup>.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания относится к увольнениям по инициативе работодателя (п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), поэтому нельзя уволить работника в период его отпуска или временной нетрудоспособности.

Если срок испытания истек, а сотрудник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях<sup>140</sup>.

Таким образом, при несоблюдении процедуры увольнения, в частности непредупреждении об увольнении, нарушении установленного трехдневного срока или неуказании причин, увольнение работника как не выдержавшего испытание будет признано незаконным<sup>141</sup>.

Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации предусмотрены ст. 278 ТК РФ, что предопределено его особым правовым статусом. Дифференциация правового регулирования прекращения трудового договора с руководителем является в

---

<sup>138</sup> Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 13.08.2015 г. № 33-8142/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>139</sup> Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.10.2013 г. № 33-15722 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>140</sup> Белова Е.В. Основные ошибки при установлении работнику испытания // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 7. С. 18.

<sup>141</sup> Апелляционное определение Ростовского областного суда от 27.07.2015 г. по делу № 33-11360/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

целом оправданной, а соответствующие нормы признаны конституционными<sup>142</sup>.

Так, ч. 1 ст. 278 ТК РФ предусмотрены следующие дополнительные основания для увольнения руководителя организации:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

Следует заметить, что некоторые специалисты<sup>143</sup> считали, что данный вид отстранения не является одним из видов отстранения от работы согласно ст. 76 ТК РФ, а называли его иным, дополнительным порядком, которому свойствен свой срок действия, круг лиц, основания применения, и при этом отрицали какую-либо конкуренцию норм трудового законодательства и законодательства о банкротстве.

В.В. Кузнецова справедливо полагает, что отстранение по п. 1 ст. 278 ТК РФ все же является одной из разновидностей отстранения согласно ст. 76 ТК в связи со следующими доводами: во-первых, иные виды отстранения от работы предусмотрены абз. 7 и 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ; во-вторых, как и в ст. 76 ТК РФ, по своей сути отстранение от должности означает невозможность руководителя выполнять свою трудовую функцию, при этом на период отстранения трудовые отношения с руководителем не прекращаются; в-третьих, ч. 2 ст. 76 ТК РФ предусматривает, что отстранение длится до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения работника<sup>144</sup>.

Отстранение от должности согласно ст. 278 ТК РФ имеет ряд особенностей, выделяющих его в особый вид отстранения от работы. Прежде

---

<sup>142</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // ВКС РФ. 2005. № 3.

<sup>143</sup> Салата В.Н. Правовое регулирование трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве) организации: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2009. С. 115

<sup>144</sup> Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016. С. 114.

всего, оно осуществляется на основании акта судебного органа. Кроме того, право уволить руководителя в связи с отстранением является само по себе безусловным. Что касается срока отстранения, он не ограничен рамками одной стадии банкротства (например, наблюдения), так как определение суда действует бессрочно - вплоть до изменения правового положения руководителя, т.е. полного прекращения трудовых отношений. При этом ни суд, ни арбитражный управляющий не наделен законом правом заранее устанавливать конкретные сроки отстранения;

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ

Этот вариант увольнения требует созыва общего собрания участников или заседания совета директоров присоединяемого общества (в зависимости от того, к компетенции какого органа его устав относит принятие решения о прекращении полномочий единоличного исполнительного органа). Работодатель не обязан мотивировать причины увольнения, предлагать директору другие вакантные места, а также за два месяца предупреждать его о предстоящем увольнении. В результате директор может быть уволен до завершения реорганизации.

При увольнении по данному основанию на практике допускается много ошибок.

Так, работница занимала должность генерального директора ООО, но решением общего собрания участников ООО была освобождена от занимаемой должности и уволена по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ. Суд признал увольнение незаконным, поскольку директор в момент увольнения находилась на третьем месяце беременности. Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 278

ТК РФ относится к расторжению трудового договора по инициативе работодателя, а значит работодателем нарушены требования ст. 261 ТК РФ, которой установлен запрет на увольнение беременной женщины по данному основанию.

Тот факт, что работодатель не знал в момент принятия решения о беременности работницы, а сама работница не сообщила об этом, не имеет правового значения, поскольку законом на работника не возложена обязанность в письменной форме извещать работодателя о беременности. Закон не ставит реализацию гарантий прав беременных женщин в зависимость от факта осведомленности работодателя о беременности работника<sup>145</sup>.

Стоит отметить, что само по себе решение о прекращении трудового договора является лишь основанием для издания соответствующего приказа, но еще не является как таковым увольнением, поэтому принимать решение об увольнении можно и в период нахождения работника на больничном или в отпуске, но вот проводить саму процедуру увольнения в эти периоды нельзя, да и в решении желательно указывать на прекращение трудового договора в безопасный момент времени, например, после выхода директора из отпуска.

Работодатель допускает подобные ошибки, потому что зачастую верит в абсолютность своего права на прекращение трудового договора. Многие знают, что ТК РФ не требует обоснования для увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, так как данное основание не является мерой юридической ответственности и не предполагает противоправного поведения руководителя. Законодатель предоставил право на такое легкое расставание с руководителем, чтобы дать возможность собственнику свободно владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять

---

<sup>145</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 28.10.2015 г. по делу № 33-39624/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

способы управления организацией, оперативно реагировать на изменения настроений на рынке и в организации<sup>146</sup>.

Однако данное право работодателем должно реализовываться разумно по аналогии с положениями ст. 10 ГК РФ, а также ст. 24 ТК РФ с учетом и своих интересов, и интересов работника, интересов организации и порой публичных интересов. Если этот баланс нарушается, то суд может расценить действия работодателя как злоупотребление правом.

Так, директора уволили по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, но суд посчитал, что принятое работодателем решение надо расценить как злоупотребление правом, так как директор неоднократно незаконно увольнялся, восстанавливался в должности по суду, а решения судов о восстановлении на работе фактически не исполнялись, директор к работе не допускался. При таких условиях очередное увольнение - продолжение незаконных действий работодателя и уклонение от выплаты истцу компенсации по ст. 279 ТК РФ. К тому же в ООО было два участника, а решение принято лишь одним участником, то есть был нарушен порядок принятия решения об увольнении истца. Ссылку ответчика на решение арбитражного суда, которым признано недействительным решение общего собрания ООО о назначении истца на должность директора, суд отверг, решение не вступило в законную силу, а, значит, трудовой договор с работником еще считается действующим<sup>147</sup>;

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, включая основания, предусмотренные ч. 1 ст. 278 ТК РФ, и другими федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с руководителем организации могут быть:

1) несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 ТК РФ предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда

---

<sup>146</sup> Слесарев С. Ошибки при увольнении руководителей // ЭЖ-Юрист. 2016. № 27. С. 14.

<sup>147</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 11.08.2015 г. по делу № 33-11954/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия;

2) иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных гл. 13 ТК РФ, по отношению к педагогическим работникам общеобразовательных учреждений такими основаниями являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ)

Согласно ч. 2 ст. 25 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ)<sup>148</sup> в уставе общеобразовательной организации указываются ее тип, учредитель, виды программ, структура и компетенция органов управления, а в соответствии с п. 4 ст. 52 ГК РФ в уставе образовательной организации в обязательном порядке должны содержаться сведения о ее наименовании, месте нахождения, предмете и цели деятельности. Как можно заметить, законодательством не предусмотрено установление перечня грубых нарушений устава.

Следовательно, если в уставе перечень отсутствует, то грубым нарушением устава является виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей, предусмотренных уставом.

Понятие «грубое нарушение устава» законодательство не определяет, следовательно, оно является оценочным и, решение, является ли нарушение грубым или нет, относится к исключительной компетенции руководителя образовательного учреждения.

---

<sup>148</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (Ч. 1). Ст. 7598.

Так, приказом МБОУДОД «ЦДТ» уволена на основании ч. 1 ст. 336 ТК РФ. В судебном заседании представитель ответчика пояснил, что работником было допущено нарушение пунктов 4.11, 4.17 Устава. В соответствии с названными пунктами Устава занятия в объединениях могут проводиться по программам одной тематической направленности или комплексным, интегрированным программам, посещение ребенком занятий более 2-х объединений не рекомендуется. При зачислении в объединение каждый ребенок должен представить справку от врача о состоянии здоровья с заключением о возможности заниматься в группах дополнительного образования по избранному профилю. Зачисление детей в группы и объединения осуществляется по заявлению родителей, ознакомившихся с условиями приема и обучения в данном Учреждении, на основе свободного выбора детьми вида и объема деятельности и образовательных программ<sup>149</sup>;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Поскольку в соответствии со ст. 47 ФЗ об образовании педагогический работник имеет право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, до увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ необходимо провести служебное расследование для установления факта нарушения. Основанием для его проведения могут быть жалобы обучающихся или их представителей, служебные записки коллег, непосредственных руководителей и т.п.<sup>150</sup>

Таким образом, если при рассмотрении спора суд выяснит, что педагог действительно оказал физическое и (или) психическое насилие над личностью обучающегося, воспитанника, а также была соблюдена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности и проведено служебное

---

<sup>149</sup> Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 23.09.2015 г. по делу № 33-8996/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>150</sup> Куревина Л. Трудовые споры с педагогическими работниками // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 11. С. 68.

расследование в целях установления нарушения норм профессиональной этики, такое увольнение будет признано законным<sup>151</sup>.

И напротив, если процедура увольнения будет нарушена (даже если факт применения методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося будет установлен), суд встанет на сторону работника<sup>152</sup>.

Следует отметить, что увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ распространяется не только на педагогических работников образовательных организаций, но и на работников других организаций, осуществляющих обучение, - например, сотрудников социального учреждения (дома-интерната). Так, судом не были приняты во внимание доводы истца, занимавшего должность воспитателя, о том, что, поскольку он является работником социального учреждения, он не может быть уволен по п. 2 ст. 336 ТК РФ как педагогический работник. Однако суд указал: данное учреждение как вид организации, осуществляющей обучение, поименовано в ст. 31 Закона об образовании. Деятельность воспитателя ведется в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, согласно которой воспитатель осуществляет социально-педагогическую коррекцию, содействует в получении образования по социальным программам, то есть выполняет обязанности по воспитанию и обучению воспитанников. Из анализа правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда воспитателя социального учреждения, социальных гарантий, льгот, следует вывод о том, что истец является педагогическим работником организации, осуществляющей обучение. В исковых требованиях работника о восстановлении его на работе было отказано<sup>153</sup>;

Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом предусмотрены ст. 348.11 ТК РФ:

---

<sup>151</sup> Апелляционные определения Московского городского суда от 20.04.2015 г. по делу № 33-6832/15 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс, 2016.

<sup>152</sup> См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 г. по делу № 33-12411/2015 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс, 2016.

<sup>153</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.05.2014 г. по делу № 33-4894/14 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс, 2016.



1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев.

Под спортивной дисквалификацией спортсмена согласно п. 14 ст. 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»<sup>154</sup> понимается отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется международной спортивной федерацией по соответствующему виду спорта или общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта за нарушение правил вида спорта, или положений (регламентов) спортивных соревнований, или антидопинговых правил, или норм, утвержденных международными спортивными организациями, или норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями (абз. 2 п. 24. Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»<sup>155</sup>);

2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Увольнение по ст. 348.11 ТК РФ, в соответствии со ст. 192 ТК РФ, относится к дисциплинарным взысканиям.

Трудовой договор с лицом из числа лиц указанных в законе может быть расторгнут в период, когда лицо считается подвергнутым наказанию за совершение административного правонарушения, связанного с потреблением наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также если указанное лицо не прошло в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (абз. 4 п. 3.1 ст. 52 Воздушного кодекса РФ<sup>156</sup>, п. 3.1 ст. 28, абз. 4 п. 2 ст. 41 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской

<sup>154</sup> Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 50. Ст. 6242.

<sup>155</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // БВС РФ. 2016. № 2.

<sup>156</sup> Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 г. № 60-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1383.

Федерации<sup>157</sup>, п. 5 ст. 57, п. 5 ст. 87 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации<sup>158</sup>).

Несоответствие лица одному из указанных в Федеральном законе требований, касающихся профессиональных качеств, возраста, образования, состояния здоровья, или иным требованиям, установленным федеральными законами, служит основанием для расторжения с ним контракта о прохождении военной службы (служебного контракта, трудового договора) в органе внешней разведки Российской Федерации (п. 3 ст. 17 Федерального закона «О внешней разведке»<sup>159</sup>), в федеральной государственной гражданской службе или на работе в органах федеральной службы безопасности (ст. 16 Федерального закона «О Федеральной службе безопасности»<sup>160</sup>) является основанием для увольнения сотрудника по инициативе работодателя.

Дополнительные основания увольнения сотрудника органов внутренних дел по инициативе работодателя предусмотрены в Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее Федеральный закон № 342-ФЗ)<sup>161</sup>. Так сотрудник органов внутренних дел может быть уволен по инициативе работодателя в связи с:

- грубым нарушением служебной дисциплины (п. 6 ч. 2 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере

---

<sup>157</sup> Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 г. № 24-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 2001. № 11. Ст. 1001.

<sup>158</sup> Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 г. № 81-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2207.

<sup>159</sup> Федеральный закон от 10.01.1996 г. № 5-ФЗ (ред. от 06.07.2016) «О внешней разведке» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 143.

<sup>160</sup> Федеральный закон от 03.04.1995 г. № 40-ФЗ (ред. от 06.07.2016) «О Федеральной службе безопасности» // СЗ РФ. 1995. № 15. Ст. 1269.

<sup>161</sup> Федеральный закон от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 49 (Ч. 1). Ст. 7020.

внутренних дел или уполномоченного руководителя (п. 7 ч. 2 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- отчислением из образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел (п. 10 ч. 2 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- отказом сотрудника без уважительных причин от прохождения службы в особых условиях в соответствии с ч. 1 ст. 35 Федерального закона № 342-ФЗ (п. 13 ч. 2 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- отказом сотрудника от перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел в порядке исполнения дисциплинарного взыскания (п. 14 ч. 2 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- нарушением условий контракта сотрудником (п. 15 ч. 2 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами (п. 20 ч. 2 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- представлением сотрудником подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в органы внутренних дел, а также в связи с представлением сотрудником в период прохождения службы в органах внутренних дел подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих его соответствие требованиям законодательства Российской Федерации в части, касающейся условий замещения соответствующей должности в органах внутренних дел, если это не влечет за собой уголовную ответственность (п. 5 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- осуждением сотрудника за преступление; прекращением в отношении него уголовного преследования за истечением срока давности; примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, если на момент расторжения контракта и увольнения со службы в органах

внутренних дел преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом (п. 7 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел (п. 9 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- отказом сотрудника без уважительных причин от перевода на равнозначную должность в порядке ротации в соответствии с ч. 12 ст. 30 Федерального закона № 342-ФЗ (п. 12 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ);

- утратой доверия ( см.: п. 13 ч. 3 ст. 82, ч. 1 ст. 82.1 Федерального закона № 342-ФЗ).

Трудовой договор (контракт) со спасателем может быть расторгнут по инициативе администрации аварийно-спасательной службы, аварийно-спасательного формирования в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций (абз. 2 п. 4 ст. 9 Федерального закона «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»<sup>162</sup>);

С государственным гражданским служащим трудовой договор (контракт) прекращается по инициативе работодателя в случае:

- утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами (п. 1.1 ч. 1 ст. 37 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»);

- отсутствия на службе в течение более четырех месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью, если законодательством Российской Федерации не установлен более длительный срок сохранения места работы

---

<sup>162</sup> Федеральный закон от 22.08.1995 г. № 151-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.

(должности) при определенном заболевании или если для определенной категории граждан законодательством Российской Федерации не предусмотрены гарантии по сохранению места работы (должности) (п. 8.1 ч. 1 ст. 37 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»).

С муниципальным служащим трудовой прекращается по инициативе работодателя в случае несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных ст. ст. 13, 14, 14.1 и 15 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>163</sup> (п. 3 ч. 1 ст. 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Предусмотрены дополнительные основания увольнения главы местной администрации на основании заявлений представительного органа муниципального образования или главы муниципального образования в связи с нарушением условий контракта в части, касающейся решения вопросов местного значения, а также в связи с несоблюдением ограничений, установленных частью 9 ст. 37 37 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», а также высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) в связи с нарушением условий контракта в части, касающейся осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, а также в связи с несоблюдением ограничений, установленных частью 9 ст. 37 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (подп. 1, 2 п. 11 ст. 37 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

---

<sup>163</sup> Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 30.06.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

Подп. 5 п. 27 ст. 30 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»<sup>164</sup> предусмотрено расторжение трудового договора с руководителем бюджетного учреждения при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

В рамках процедуры банкротства руководитель организации может быть уволен в связи с введением внешнего управления внешним управляющим (п. 1 ст. 94 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»<sup>165</sup>), а в период конкурсного производства - конкурсным управляющим (п. 3 ст. 129 Закона о банкротстве).

В соответствии с п. 3 ст. 129 ФЗ о банкротстве конкурсный управляющий вправе увольнять работников должника только в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законом. Таким образом, в период применения процедуры конкурсного производства конкурсный управляющий не вправе уволить лиц, в отношении которых действуют гарантии, установленные ч. 4 ст. 261 ТК РФ, иначе, как по основаниям, указанным в данной норме в качестве исключений, или по основаниям, не связанным с инициативой работодателя.

При этом, п. 2 ст. 129 Закона о банкротстве не связывает обязанность конкурсного управляющего уволить всех работников должника<sup>166</sup>. Увольнение работников должника является правом конкурсного управляющего<sup>167</sup>.

---

<sup>164</sup> Федеральный закон от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» // СЗ РФ. 2010. № 19. Ст. 2291.

<sup>165</sup> Федеральный закон от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О несостоятельности (банкротстве)» // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

<sup>166</sup> Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 02.10.2014 г. по делу № А06-1535/2012 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

<sup>167</sup> Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 14.12.2011 г. по делу № А67-4025/2009 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

На основании изложенного можно сделать вывод, что в отсутствие решения собрания кредиторов о прекращении хозяйственной деятельности должника у уполномоченного органа не имеется правовых оснований обжаловать бездействие конкурсного управляющего, не уволившего всех работников должника по истечении двух месяцев после введения конкурсного производства.

По решению общего собрания акционеров хозяйственного общества полномочия единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), управляющей организации или управляющего могут быть в любое время досрочно прекращены, если управленческая деятельность в качестве исполнительного органа окажется неэффективной (п. 4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»<sup>168</sup>).

В заключении третьей главы магистерской диссертации необходимо сделать следующие выводы.

Во-первых, смена собственника имущества организации для руководящих работников организации может обернуться увольнением, а вот иные категории работников по инициативе работодателя не могут быть уволены. В любом случае вне зависимости от категории сотрудников работодатель должен иметь основания для расторжения трудовых договоров, то есть должна произойти фактическая смена собственника имущества (переход права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу (другим лицам)).

Во-вторых, законодатель не только четко приводит основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников, но и использует оценочные понятия. На практике это приводит к неоднозначному

---

<sup>168</sup> Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об акционерных обществах» // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

толкованию таких категорий, как «утрата доверия», «аморальный поступок». Поэтому представляется необходимым ввести Верховным Судом РФ критериев аморального поступка и утраты доверия, что способствовало бы совершенствованию правоприменительной практики.

В-третьих, увольнение работников по инициативе работодателя в иных случаях, предусмотренных в трудовом договоре или установленных ТК РФ и иными федеральными законами предусматривает большое количество оснований, которые предопределены особым правовым статусом отдельной категории работников (руководителей, бухгалтеров, педагогических работников, спортсменов, государственных и муниципальных служащих, служащих органов внутренних дел и др.) и введение таких дополнительных оснований в целом следует признать оправданным.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ прекращения трудового договора по инициативе работодателя в рамках настоящей магистерской диссертации, позволяет сформулировать следующие выводы.

В истории правового регулирования увольнения работника по инициативе работодателя можно выделить четыре этапа:

1. Дореволюционный период с начала XVIII в. до начала XX в.
2. Советский период с 1917 г. по 1992 г.
3. Период либерализации советской российской экономики с 1992 г. по 2002 го. (т.е. до момента принятия ныне действующего Трудового кодекса РФ.
4. Современный период с 2002 г. по настоящее время.

Под увольнением следует понимать результат (реализацию) прекращения действия трудового договора применительно к работнику, поскольку именно работник «уволен», то есть «волен» действовать по собственному желанию. Иными словами, увольнение работника означает освобождение работника от исполнения трудовых обязанностей, закрепленных в ст. 21 ТК РФ. При этом, в соответствии с ч. 2 ст. 14 ТК РФ, работник уволен, то есть свободен от исполнения трудовых обязанностей со дня, следующего за днем прекращения действия трудового договора.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя целесообразно разделить на общие (распространяются на всех работников) и дополнительные (распространяются в отношении ограниченной категории работников).

В свою очередь, общие основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя можно разделить на:

- 1) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя;
- 2) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.

Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя следует подразделить на:

- 1) увольнение работника по инициативе работодателя по обстоятельствам производственного характера в отношении отдельной категории работников;
- 2) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников;
- 3) увольнение работника по инициативе работодателя в иных случаях, предусмотренных в трудовом договоре или установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Основной проблемой увольнения в связи с ликвидацией организации по-прежнему остается момент расторжения трудового договора. Данная проблема вызвана отсутствием в ТК РФ нормы, четко определяющей, на какой стадии ликвидации организации работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Вопрос этот не был в полной мере решен и Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2. В целом, формулировка, данная Постановлением Пленума Верховного Суда РФ, породила в теории и на практике разногласия касаясь вопроса, с какого момента следует считать правомерным увольнение по п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Приведенные позиции раскрывают коллизии в этой правовой области. Более того, существование двух абсолютно противоположных позиций не совместимо с формированием режима законности в нашей стране. Для того, чтобы «безболезненно» разрешить эту проблему требуется, в частности, изменить содержание п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на «решение о ликвидации организации...». Однако, такое изменение содержания п. 1 может привести к дальнейшим злоупотреблениям в отношении прав работников, ведь само решение о ликвидации не означает фактической ликвидации юридического лица.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства и работодателя преследует цель оптимизации и интенсификации производства. Увольнение работников по рассматриваемым основаниям производится в соответствии с законодательно установленными критериями. В то же время, детальная правовая регламентация отношений по расторжению трудового договора по инициативе работодателя в связи с необходимостью обеспечения интересов производства и работодателя, приводит на практике к неоднозначным последствиям. Многочисленная и достаточно противоречивая судебная практика свидетельствует о необходимости внимательного изучения и доработки со стороны законодателя в целях предотвращения образований коллизий и формирования различных взглядов на толкование в дальнейшей практической деятельности компетентных органов и иных правоприменителей, которыми, в частности выступают и работодатели.

Достаточно обширная практика рассмотрения споров об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ показывает, что основными ошибками работодателей при квалификации отсутствия сотрудника как прогула являются: неверное определение длительности отсутствия на работе; субъективная оценка причин отсутствия; нарушение срока на представление объяснений; отказ в отпуске, гарантированном законодательством.

Приведенный анализ российских правил об увольнении работников за появление на работе в состоянии опьянения позволил сделать вывод о том, что безусловным прогрессом было бы введение в Российской Федерации ограничений в допустимости доказательств появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и установление определенных средств доказывания.

Кроме того, развитие отечественного трудового права в направлении ограничений в расторжении трудового договора по инициативе работодателя при появлении работника на работе в состоянии опьянения должно исходить

из целесообразности при увязывании наказания с функциями пресечения и предупреждения дисциплинарных правонарушений.

Действующее трудовое законодательство не дает понятие аморального поступка, в связи с чем, данная категория является оценочной.

В целом, в судебной практике аморальными поступками признаются: скандалы; применение физической силы в отношении несовершеннолетнего; употребление спиртных напитков в общественном месте и наркотических веществ, а также вовлечение в это несовершеннолетних; использование ненормативной лексики в присутствии несовершеннолетних; понуждение детей к действиям сексуального характера; понуждение воспитанника к лжи; написание диссертаций на заказ; работа по совместительству в ночном клубе. Данный перечень является открытым и, соответственно, может быть продолжен далее.

Для увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, во-первых, необходимо доказать то, что работник действительно занимал вышеуказанную должность. Для этого обязательно иметь трудовой договор, приказ о назначении на должность, запись в трудовой книжке, что работник действительно принят на должность руководителя организации, его заместителя или главного бухгалтера. Во-вторых, необходимо представить доказательства того, какие именно необоснованные действия сотрудника привели к ущербу (например, проведение сделок по цене, явно не соответствующей рыночной);

Законодатель не только четко приводит основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями некоторых категорий работников, но и использует оценочные понятия. На практике это приводит к неоднозначному толкованию таких категорий, как «утрата доверия», «аморальный поступок». Поэтому представляется необходимым ввести Верховным Судом РФ критериев аморального поступка и утраты доверия, а также указать на недопустимость увольнения на основании общей оценки поведения работника в коллективе и

в быту или на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и т.д., что способствовало бы совершенствованию правоприменительной практики.

Проведенный анализ прекращения трудового договора по инициативе работодателя по дополнительным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре или установленных ТК РФ и иными федеральными законами, позволил выявить следующие случаи:

- при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ);
- дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации (ст. 278 ТК РФ);
- дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ);
- дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом (ст. 348.11 ТК РФ);
- трудовой договор с лицом из числа лиц указанных в законе может быть расторгнут в период, когда лицо считается подвергнутым наказанию за совершение административного правонарушения, связанного с потреблением наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также если указанное лицо не прошло в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- несоответствие лица одному из указанных в Федеральном законе требований, касающихся профессиональных качеств, возраста, образования, состояния здоровья, или иным требованиям, установленным федеральными законами, служит основанием для расторжения с ним контракта о прохождении военной службы в органе внешней разведки Российской Федерации, в федеральной государственной гражданской службе или на работе в органах федеральной службы безопасности;
- дополнительные основания увольнения сотрудника органов внутренних дел по инициативе работодателя;

- дополнительные основания увольнения главы местной администрации на основании заявлений представительного органа муниципального образования или главы муниципального образования, а также высшего должностного лица субъекта Российской Федерации;

- увольнение руководителя должника и работников должника;

- досрочное прекращение полномочий единоличного исполнительного органа общества, членов коллегиального исполнительного органа общества, управляющей организации или управляющего;

- дополнительные основания для расторжения трудового договора с муниципальным служащим по инициативе работодателя;

- трудовой договор (контракт) со спасателем может быть расторгнут по инициативе администрации аварийно-спасательной службы, аварийно-спасательного формирования в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- расторжение трудового договора с руководителем бюджетного учреждения при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

В целом, прекращение трудового договора по инициативе работодателя в иных случаях, предусмотренных в трудовом договоре или установленных ТК РФ и иными федеральными законами предусматривает большое количество оснований, которые предопределены особым правовым статусом отдельной категории работников (руководителей, бухгалтеров, педагогических работников, спортсменов, государственных и муниципальных служащих, служащих органов внутренних дел и др.) и введение таких дополнительных оснований в целом следует признать оправданным.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

## 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 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 02.03.2016) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
5. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 г. № 60-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1383.
6. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 г. № 24-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 2001. № 11. Ст. 1001.
7. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 г. № 81-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2207.
8. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // СЗ РФ. 2016. № 27 (Ч. 1). Ст. 4171.
9. Федеральный закон от 07.05.2013 г. № 79-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 18. Ст. 2207.

- Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами» // СЗ РФ. 2013. № 19. Ст. 2306.
10. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (Ч. 1). Ст. 7598.
  11. Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.
  12. Федеральный закон от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 49 (Ч. 1). Ст. 7020.
  13. Федеральный закон от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» // СЗ РФ. 2010. № 19. Ст. 2291.
  14. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 15.02.2016) «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52 (Ч. 1). Ст. 6228.
  15. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 30.06.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.
  16. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 50. Ст. 6242.
  17. Федеральный закон от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
  18. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.



19. Федеральный закон от 12.06.2002 г. № 67-ФЗ (ред. от 05.04.2016) «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 24. Ст. 2253.
20. Федеральный закон от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О несостоятельности (банкротстве)» // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.
21. Федеральный закон от 10.01.1996 г. № 5-ФЗ (ред. от 06.07.2016) «О внешней разведке» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 143.
22. Федеральный закон от 22.08.1995 г. № 151-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.
23. Федеральный закон от 03.04.1995 г. № 40-ФЗ (ред. от 06.07.2016) «О Федеральной службе безопасности» // СЗ РФ. 1995. № 15. Ст. 1269.
24. Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об акционерных обществах» // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1.
25. Указ Президента РФ от 02.04.2013 г. № 309 (ред. от 08.06.2016) «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» (вместе с «Положением о порядке направления запросов в Федеральную службу по финансовому мониторингу при осуществлении проверок в целях противодействия коррупции») // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1670.
26. Постановление Правительства РФ от 22.07.2013 г. № 613 (ред. от 28.06.2016) «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению» (вместе с «Правилами представления гражданами,

- претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера», «Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, и соблюдения работниками требований к служебному поведению») // СЗ РФ. 2013. № 30 (Ч. II). Ст. 4121.
27. Постановление Правительства РФ от 06.02.2010 г. № 63 (ред. от 18.03.2016) «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне» // СЗ РФ. 2010. № 7. Ст. 762.
28. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
29. Приказ Минздрава России от 18.12.2015 г. № 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)» // Российская газета. 2016. 23 марта. № 60.
30. Письмо Минтруда России от 21.03.2016 г. № 18-2/10/П-1526 «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения» (вместе с «Обзором практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение

- обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
31. Письмо Роструда от 06.03.2013 г. № ПГ/1180-6-1 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
32. Письмо Роструда от 01.06.2011 г. № 1493-6-1 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
33. Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросу соблюдения трудового законодательства при увольнении работников в связи с ликвидацией организации (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 3, от 15.07.2014) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
34. Закон РСФСР от 09.12.1971 г. (ред. от 31.03.1988) «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).
35. Кодекс законов о труде (принят ВЦИК) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).
36. Постановление ЦИК СССР № 53, СНК СССР № 1682 от 15.11.1932 г. «Об увольнении за прогул без уважительных причин» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).
37. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).
38. Декрет СНК РСФСР от 27.04.1920 г. «О борьбе с прогулами» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016. (утратил силу).
39. Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» содержал

следующие основания увольнения «заведывающим фабрикою или заводом» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://док.история.рф/19/zakon-o-vzaimnykh-otnosheniyakh-fabrikantov-i-rabochikh/> (дата обращения: 15.06.2016 г.) (утратил силу).

40. Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму от 24 мая 1983 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://olegusenko1965.narod.ru> (дата обращения: 15.07.2016 г.) (утратило силу).

### Научная литература

41. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. Москва: Проспект, 2011. 165 с.
42. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2009. 270 с.
43. Архипов В. Увольнение по нескольким основаниям: позиция суда // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 3. С. 70-74.
44. Балицкий К.С. Расторжение трудового договора в связи с совершением работником прогула: история правового регулирования, доктрина и судебная практика // Российский юридический журнал. 2016. № 2. С. 165-169.
45. Белова Е.В. Основные ошибки при установлении работнику испытания // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 7. С. 18-22.
46. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. 340 с.
47. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. 430 с.
48. Бубнова М. Изменение трудовой функции необходимо документировать // Трудовое право. 2016. № 3. С. 46-49.

- 49.Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2013. 637 с.
- 50.Быстрицкая Н. Качество работы как причина увольнения // Трудовое право. 2016. № 2. С. 13 - 20.
- 51.Гашева И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в современном трудовом законодательстве // Право и практика. 2015. № 1. С. 82-84.
- 52.Гладков Н.Г. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9. С. 134-137.
- 53.Давыдова Е.В. Подложный документ и последствия его представления // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 2. С. 48-52.
- 54.Давыдова Е.В. Увольнение за аморальный проступок // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 6. С. 40-46.
- 55.Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: Автореферат дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 2009. 23 с.
- 56.Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. 370 с.
- 57.Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2007. 421 с.
- 58.Ермакова Г. Не прошел испытательный срок... // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия»: электрон. журн. 2016. № 9. С. 27-32.
- 59.Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие. М.: Дело, 1999. 270 с.
- 60.Кантер В.В. Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ // Сборник: Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. Сборник научных трудов. 2016. С. 513-516.

61. Киселев А. Главное правило аттестации // ЭЖ-Юрист. 2015. № 45. С. 6-8.
62. Комиссарова Т.Ю. Что полагается увольняющимся и увольняемым? // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 2. С. 11 - 20; № 3. С. 17-19.
63. Комиссарова Т.Ю. Отдельные основания увольнения педагогов // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 10. С. 22-26.
64. Костян И.А. Прекращение трудового договора. М.: МЦФЭР, 2004. 312 с.
65. Крылов К.Д. Научное наследие и современные исследования в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3 (52). С. 170 – 174.
66. Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016. 420 с.
67. Куревина Л. Трудовые споры с педагогическими работниками // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 11. С. 65-69.
68. Куревина Л.В. Увольнение за разглашение тайны: основания и порядок // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2013. № 10. С. 12-16.
69. Люблинский М.С. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: учеб.-метод. пособие. Ковров: КПА, 2012. 180 с.
70. Мещерякова Т.Р. Использование оценочных категорий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2015. № 2 (8). С. 75-79.
71. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2004. 620 с.

72. Носкова Е. Спорные вопросы при увольнении работников в связи с ликвидацией организации // Трудовое право. 2015. № 9. С. 23 – 32.
73. Носкова Е. Увольнение за совершение работником растраты // Трудовое право. 2016. № 1. С. 51-54.
74. Обухова Г.Н. Проблемные моменты процедуры увольнения работника по подп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2014. № 2 (39). С. 131-136.
75. Панина Д.Ю. Особенности увольнения при реорганизации // Руководитель бюджетной организации. 2015. № 7. С. 60-64.
76. Петров А.Я. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013. 244 с.
77. Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2009. 313 с.
78. Савельева А. Увольнение по инициативе работодателя: спорные аспекты // Трудовое право. 2014. № 8. С. 42-46.
79. Салата В.Н. Правовое регулирование трудовых отношений при несостоятельности (банкротстве) организации: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2009. 180 с.
80. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. 160 с.
81. Слесарев С. Ошибки при увольнении руководителей // ЭЖ-Юрист. 2016. № 27. С. 14-18.
82. Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и признание увольнения незаконным // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 1 (23). С. 134-138.

83. Тимошенко Р.И. Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 52-56.
84. Тихомирова Л.В. Увольнение и восстановление на работе: Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов. М.: Изд-во М.Ю. Тихомирова, 2013. 126 с.
85. Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. 214 с.
86. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Проспект, 2004. 630 с.
87. Трофимова В. Проверка документов на предмет подделок: анализ споров и судов по персоналу. Предъявление фиктивного документа о высшем профессиональном образовании при трудоустройстве // Административное право. 2015. № 3. С. 71-77.
88. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Норма: Инфра-М, 2012. 633 с.
89. Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. 410 с.
90. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2006. 570 с.
91. Углов А.С. Основы конституционализации правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2015. № 7. С. 61-64.
92. Цыпкина И.С., Циндяйкина Е.П. Трудовой договор: Учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2003. 420 с.
93. Цыпкина И.С. Расторжение трудового договора при ликвидации организации: некоторые проблемы теории и практики применения // Цивилист. 2011. № 3. С. 105 – 110.



94. Чернова Э.Г. Ценностные основания российской модели управления // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2010. № 3 (3). С. 298-302.
95. Шадрина Т.В. Прогул. На чем спотыкаются работодатели? // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. № 7. С. 17-22.
96. Шадрина Т.В. Смена собственника имущества организации: как быть с работниками? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 11. С. 52-56.
97. Шадрина Т.В. Когда работодателю стыдно за своего работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2013. № 3. С. 40-46.
98. Юдина А. Расторжение трудового договора с руководителем коммерческой организации по причине недоверия: анализ споров в судах // Трудовое право. 2016. № 5. С. 41-44.

#### Материалы юридической практики

99. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // ВКС РФ. 2005. № 3.
100. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области

- и Центрального районного суда города Кемерово» // ВКС РФ. 2002. № 3.
101. Постановление Конституционного суда РСФСР от 04.02.1992 г. № 2П-3 «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
102. Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 г. № 388-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Берсенева Владимира Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
103. Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 г. № 227-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шалгунова Алексея Ивановича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
104. Определение Конституционного Суда РФ от 22.05.1997 г. № 68-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина В.Г. Капустянского о проверке конституционности абзаца 1 части седьмой статьи 19 Закона РСФСР «О милиции» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
105. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // БВС РФ. 2016. № 2.
106. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. № 6.

107. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 09.11.2012 г. № 60-АПГ12-7 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
108. Определение Верховного Суда РФ от 30.05.2013 г. № АПЛ13-192 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 26.02.2013 № АКПИ12-1664, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 13 Временной инструкции о порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения, утв. Минздравом СССР 01.09.1988 № 06-14/33-14» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
109. Определение Верховного Суда РФ от 08.02.2013 г. № 26-КГ12-12 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
110. Определение Верховного Суда РФ от 29.10.2009 г. № 5-В09-110 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
111. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
112. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 19.01.2016 г. по делу № 33-796/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
113. Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 08.09.2015 г. по делу № 33-1351/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
114. Апелляционное определение ВС Республики Башкортостан от 08.12.2015 г. по делу № 33-21458/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
115. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 11.08.2015 г. по делу № 33-11954/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

116. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 19.06.2014 г. по делу № 33-7919/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
117. Определение Верховного суда Республики Карелия от 25.09.2012 г. по делу № 33-2792/2012 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
118. Постановление Президиума Ростовского областного суда от 07.05.2015 г. № 44Г-22/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
119. Кассационное определение Нижегородского областного суда от 25.10.2011 г. по делу № 33-10242 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
120. Кассационное определение Волгоградского областного суда от 09.09.2010 г. по делу № 33-9472/2010 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
121. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 10.03.2016 г. по делу № 33-3565/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
122. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 23.09.2015 г. по делу № 33-8996/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
123. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 13.08.2015 г. № 33-8142/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
124. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 10.02.2015 г. по делу № 33-919/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
125. Апелляционное определение Брянского областного суда от 02.06.2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

126. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 27.07.2015 г. по делу № 33-11360/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016
127. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 26.02.2015 г. по делу № 33-507/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
128. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 16.12.2014 г. по делу № 11-13367/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
129. Апелляционное определение Томского областного суда от 11.03.2014 г. по делу № 33-689/2014 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
130. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.05.2014 г. по делу № 33-4894/14 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс, 2016.
131. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 18.07.2013 г. по делу № 33-7869/2013 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
132. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2013 г. по делу № 11-36531 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
133. Апелляционное определение Белгородского областного суда от 03.04.2012 г. по делу № 33-861 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
134. Апелляционное определение Ярославского областного суда от 18.10.2012 г. по делу № 33-5617 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
135. Апелляционное определение Московского областного суда от 03.04.2012 г. по делу № 33-6057/2012 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

136. Апелляционное определение Омского областного суда от 05.12.2012 г. по делу № 33-7560/2012 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
137. Определение Самарского областного суда от 02.11.2011 г. по делу № 33-11210 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
138. Кассационное определение Московского городского суда от 25.12.2014 г. № 4г/2-13422/14 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
139. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.02.2016 г. № 33-3251/2016 по делу № 2-4762/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
140. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2015 г. по делу № 33-44736/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
141. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.10.2015 г. по делу № 33-22113/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
142. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.10.2015 г. по делу № 33-39624/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
143. Апелляционные определения Московского городского суда от 20.04.2015 г. по делу № 33-6832/15 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс, 2016.
144. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 г. по делу № 33-12411/2015 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс, 2016.
145. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.06.2014 г. по делу № 33-22169 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.

146. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2013 г. по делу № 11-35322/13 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
147. Определение Московского городского суда от 02.02.2016 г. № 4Г-852/2016 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
148. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.10.2013 г. № 33-15722 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
149. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.04.2011 г. № 33-4816/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
150. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.12.2011 г. № 33-18965/2011 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
151. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 02.10.2014 г. по делу № А06-1535/2012 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
152. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 14.12.2011 г. по делу № А67-4025/2009 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.
153. Справка по изучению практики разрешения судами дел по спорам, возникающим в связи с применением к государственным и муниципальным служащим дисциплинарных взысканий в случае несоблюдения требований законодательства о противодействии коррупции, рассмотренных 2014 - 2015 годах и первом полугодии 2016 года (подготовлена Самарским областным судом 20.06.2016) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2016.