

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

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

Обучающийся

М.А. Коломеец

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.М. Воронова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Актуальность исследования оснований и видов прекращения трудового договора состоит в том, что в настоящее время сфера трудовых отношений претерпевает существенные изменения. Появились новые формы занятости, новые специальности, которые требуют особого правового регулирования в т. ч. и при прекращении трудовых правоотношений.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в анализе оснований и порядка прекращения трудового договора, видов его прекращения, в выявлении особенностей и актуальных проблем правового регулирования прекращения трудового договора, а также в определении направлений совершенствования законодательства в рассматриваемой сфере.

Цель исследования может быть достигнута путем решения ряда первоочередных задач:

- рассмотреть понятие прекращения трудового договора;
- классифицировать виды и основания для прекращения трудового договора;
- провести анализ общих оснований прекращения трудового договора
- установить дополнительные (специальные) основания для прекращения трудового договора;
- исследовать зарубежный опыт прекращения трудового договора;
- определить направления совершенствования системы оснований прекращения трудового договора;
- выявить пути совершенствования порядка прекращения трудового договора.

Структура работы состоит из введения, основной части, в которую входят три раздела, а также из заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

Оглавление

Введение	5
Глава 1 Общая характеристика прекращения трудового договора	8
1.1 Понятие прекращения трудового договора	8
1.2 Классификация видов и оснований для прекращения трудового договора	15
1.3 Зарубежный опыт прекращения трудового договора	24
Глава 2 Особенности и основания прекращения трудового договора	38
2.1 Общие основания прекращения трудового договора	38
2.2 Дополнительные (специальные) основания для прекращения трудового договора	44
2.3 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	51
Глава 3 Совершенствование правового регулирования оснований и порядка прекращения трудового договора	59
3.1 Совершенствование системы оснований прекращения трудового договора	59
3.2 Совершенствование порядка прекращения трудового договора	64
Заключение	72
Список используемой литературы и используемых источников	75

Введение

Актуальность исследования оснований и видов прекращения трудового договора состоит в том, что в настоящее время сфера трудовых отношений претерпевает существенные изменения. Появились новые формы занятости, новые специальности, которые требуют особого правового регулирования в т. ч. и при прекращении трудовых правоотношений.

Труд лежит в основе экономического развития любого государства. Для того, чтобы трудовые отношения были упорядочены, а интересы их субъектов защищены, трудовые отношения должны быть оформлены в законодательно установленной форме. Современные нетипичные формы занятости позволяют субъектам трудовых отношений своевременно реагировать на динамику рынка и потребности общества. В то же время эти нетипичные формы зачастую не предусматривают должный уровень гарантий и социальной защиты работников.

Безусловно, законодательная регламентация трудовых отношений в целом, и трудовых договоров в частности, находится в зависимости от экономических отношений, и ощущает на себе их влияние. В связи с этим, перед законодателем сегодня стоит важная задача по обеспечению баланса интересов работодателей, работников, а также государства. Своевременное совершенствование правового регулирования прекращения трудовых договоров, позволит не допустить значительных перекосов в данной сфере, когда для какой-либо из сторон будет установлен приоритет интересов.

Различным аспектам прекращения трудового договора было уделено внимание в исследованиях многих авторов, таких как: Г.А. Агафонова, И.А. Гашева, К.Н. Гусов, В.В. Ершов, Е.А. Ершова, В.В. Кузнецова, И.А. Костян, С.П. Маврин, М.С. Люблинский, Т.Н. Мещерякова, О.М. Медведев, А.П. Пантюхина, Н.В. Сенаторова, А. Савельева, Е.Г. Ситникова, Е.Б. Хохлов и иных.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие между субъектами при прекращении трудовых договоров.

Предметом исследования послужили правовые нормы, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ и иных законодательных актах, регулирующие различные аспекты прекращения трудовых правоотношений в РФ.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в анализе оснований и порядка прекращения трудового договора, видов его прекращения, в выявлении особенностей и актуальных проблем правового регулирования прекращения трудового договора, а также в определении направлений совершенствования законодательства в рассматриваемой сфере.

Цель исследования может быть достигнута путем решения ряда первостепенных задач:

- рассмотреть понятие прекращения трудового договора;
- классифицировать виды и основания для прекращения трудового договора;
- провести анализ общих оснований прекращения трудового договора
- установить дополнительные (специальные) основания для прекращения трудового договора;
- охарактеризовать особенности прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- исследовать зарубежный опыт прекращения трудового договора;
- определить направления совершенствования системы оснований прекращения трудового договора;
- выявить пути совершенствования порядка прекращения трудового договора.

Методологическая основа исследования состоит из общих и специальных методов исследования. Среди них: диалектический метод, анализ, синтез, дедукция, индукция, метод сравнения, формально-

логический, системный, сравнительно-правовой, правового моделирования и др.

Практическое значение исследования обусловлено наличием выработанных направлений совершенствования действующего трудового законодательства РФ. Представляется, что предлагаемые изменения способны положительно отразиться на практике, поскольку будут способствовать оптимальной защите прав участников трудовых отношений при прекращении трудового договора.

Вместе с этим некоторые теоретические выводы исследования могут быть учтены: иными авторами, проводящими дальнейшие изыскания в данной области трудового законодательства; при подготовке учебных пособий, лекций и т. п., применяемых в процессе преподавания курса «Трудового права» и др.

Структура исследования обусловлена его целью и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения и списка использованных источников.

Глава 1 Общая характеристика прекращения трудового договора

1.1 Понятие прекращения трудового договора

Трудовые правоотношения в нашей стране основаны на конституционно провозглашенной свободе труда, в рамках которой любая личность правомочна по собственному усмотрению применять свои способности, определять профессию и вид деятельности. В то же время установлен запрет на принудительный труд [31]. Исходя из этих конституционных положений формируются принципы трудовых и прочих, напрямую связанных с ними отношений, предусмотренные в ст. 2 Трудового кодекса РФ [74].

Трудовое правоотношение в качестве правовой категории, служит предметом многочисленных исследований, проводимых авторами, специализирующимися в сфере трудового права, как на предшествующих исторических этапах, так и сегодня.

Придание трудовым отношениям правовой формы осуществляется посредством заключения трудового договора, указывающего на существование трудового правоотношения, влекущего юридические последствия в случаях изменения его содержания. В случае же его расторжения трудовое правоотношение подлежит прекращению.

В ст. 56 Трудового Кодекса РФ приведена законодательная дефиниция трудового договора, посредством обозначения его признаков. Так, им является соглашение, по которому на работодателя возлагаются обязанности: по предоставлению лицу работы согласно трудовой функции; обеспечению соответствующих условий труда, исходя из трудового законодательства, других нормативных актов (в т. ч. локальных), а также данного договора; полной и своевременной оплате труда. В свою очередь, на работника возлагаются обязанности по: исполнению трудовой функции, установленной в договоре; личному исполнению трудовой функции; исполнению ее под

управлением и в интересах работодателя; следованию правилам трудового распорядка, установленным работодателем.

Любому трудовому договору в определенное время предстоит прекратиться. Как подчеркивают авторы, для обеспечения стабильности трудовой сферы, юридической ясности в отношениях работодателей и работников, отечественное законодательство придерживается принципа строго установленного списка оснований прекращения рассматриваемых договоров [27, с. 163].

Основным законом, устанавливающим основания прекращения трудового договора, служит ТК РФ. В частности, в ст. 77 ТК РФ предусмотрены общие основания, в ст. 81 ТК РФ – основания его расторжения по инициативе работодателя, в ст. 83 ТК РФ – по независящим от субъектов обстоятельствам. Различные основания для конкретных категорий сотрудников предусматриваются в специальных нормах ТК РФ, а также в нормах иных правовых актов (в т. ч. локальных).

В отношении разных случаев прекращения трудовых договоров, в законодательстве применяются различные конструкции, такие как:

- прекращение (части 3-4 ст. 73 ТК РФ, ч. 5 ст. 74 ТК РФ и др.);
- расторжение (ч. 1 ст. 6 ТК РФ, ч. 1 ст. 21 ТК РФ, ч. 1 ст. 22 ТК РФ и др.);
- увольнение (ч. 3 ст. 39 ТК РФ, ст. 140 ТК РФ и др.).

Наряду с этим, положения ТК РФ предусматривают такой термин, как «аннулирование».

Конструкция «Прекращение трудового договора» применяется как общая категория, охватывающая все ситуации, при которых трудовой договор подлежит прекращению, без учета того, кто является инициатором, какие обстоятельства этому способствовали и т.п. По мнению А. Н. Мироновой, прекращение охватывает такие процедуры, как прерывание, расторжение, увольнение, истечение сроков договора [43, с. 32].

«Расторжение трудового договора» происходит по волеизъявлению какой-либо стороны либо, если одной из сторон (в основном работодателю) надлежит обеспечить вторую сторону какими-либо гарантиями и компенсациями при завершении трудовых отношений.

Понятие «увольнение», как правило, применяется в целях уяснения процедуры завершения трудовых отношений. Вместе с этим увольнение выступает применяемым на практике видом дисциплинарного взыскания, не совместимым с дальнейшим продолжением трудовых отношений.

Стоит указать на тот факт, что в международной практике предусматриваются основания, которые нельзя применять в целях увольнения работника. Подобные основания, в частности, содержит ст. 5 Конвенции МОТ № 158 [28], однако, наша страна не ратифицировала данный документ.

Между тем, в целях обеспечения прав работников, представляется вполне не лишним предусмотреть в рамках ТК РФ соответствующую норму, устанавливающую такие основания. Сделать это можно с учетом современных реалий и действующего трудового законодательства.

Выше мы отметили, что в законодательстве в т. ч. предусмотрено такое понятие, как «аннулирование» (ст. 61 ТК РФ). Использование данной конструкции сопряжено с тем, что в ст. 61 ТК РФ установлены последствия, наступающие в случаях, когда работник не приступил к выполнению своих трудовых функций в предусмотренные договором сроки без причин, которые можно было бы признать уважительными. Авторы указывают, что термин «аннулирование» произошел от латинского слова «уничтожаю» [39, с. 132], и его следует рассматривать правовым явлением, не характерным для других отраслей отечественного законодательства. Аннулирование указывает на то, что соответствующий договор необходимо считать не начавшим действие (не заключенным).

Вместе с этим, в исследованиях можно встретить точку зрения, что отсутствие какого-либо из существенных условий трудового договора,

необходимо рассматривать в качестве основания для указания на его незаключенность, поскольку субъекты не достигли по нему соглашения (ст. 57 ТК РФ) [59]. Полагаем, что целесообразнее было бы предусмотреть нормативное положение, что в случае отсутствия соглашения о включении в договор всех условий (и обязательных, и дополнительных, если работник и работодатель намеревались их предусмотреть), договор следует признавать незаключенным. Думается, что это могло бы способствовать выработке сторонами компромисса по всем условиям договора при его заключении.

В практической деятельности верное понимание категорий «прекращение», «расторжение» и «увольнение», имеет значение для защиты законных интересов работников, так как множество законодательно предусмотренных гарантий, касаются именно случаев расторжения трудового договора в связи с волеизъявлением работодателя.

Разделение этих понятий, в первую очередь, представляет теоретический интерес, и в то же время обладает существенным практическим значением для четкого следования процедуре завершения трудовых отношений по определенным основаниям, и для защиты законных интересов сторон.

Тем не менее, углубленных исследований, касающихся содержания терминов «прекращение», «расторжение» и «увольнение» довольно длительное время не осуществлялось.

Относительно различных аспектов прекращения трудового договора в литературе эта проблема или не затрагивается вовсе, или высказываются различные мнения о соотношении указанных категорий и их использовании [19, с. 130].

Так, в ряде исследований можно обнаружить применение конструкции «прекращение трудового договора по инициативе работодателя» [41], хотя соответствующая ст. 81 ТК РФ имеет название «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя». Подмена терминов в этом случае

указывает на то, что автор призывает воспринимать указанные понятия в качестве тождественных.

Весомый вклад в исследование соотношений рассматриваемых терминов сделала Г.А. Агафонова, по мнению которой, прекращением, с одной стороны, служит категория, включающая основания прекращения трудового договора, а в то же время, - юридический факт окончания трудовых отношений по инициативе обеих сторон договора или по обстоятельствам, не зависящим от их волеизъявления. Термин «расторжение» необходимо рассматривать в качестве завершения трудовых отношений по односторонней воле какой-либо стороны, а «увольнение» - в качестве юридического последствия расторжения и прекращения соответствующего договора [1, с. 8].

Последующее развитие взглядов на соотношение указанных понятий, выражено в одном из научно-практических пособий, изданном коллективом авторов. Помимо прочего, в нем исследователи отметили, что рассматриваемые термины разные, и при этом они обладают целевой направленностью. «Расторжение» применяется лишь в тех случаях, когда имеется инициатива одной или обеих сторон трудового соглашения. В иных ситуациях используется категория «прекращение», либо «случаи его расторжения» [14, с. 20]. Тем не менее, в указанном пособии применяется словосочетание «основания расторжения трудового договора», хотя в ТК РФ предусматриваются «основания прекращения».

Другая точка зрения относительно соотношения анализируемых понятий наблюдается в исследовании Е.А. Ершовой и В.В. Ершова, применяющих такие словосочетания, как «основания увольнения» и «порядок увольнения» [21, с. 144].

Один из авторов обоснованно указывает, что в отечественном трудовом праве используются разные по содержанию термины: «расторжение трудового договора», «прекращение трудового договора», и «увольнение работника». Первое понятие свидетельствует о прекращении действия

договора по воле одной из сторон или по их обоюдному соглашению. «Прекращение» является более обобщенным понятием, охватывающим все основания завершения действия договора. В то же время «увольнение» необходимо относить не к трудовому договору, а исключительно к работнику, поскольку оно выступает конкретным юридическим последствием [60, с. 104].

И.А Костян предлагает понимать «расторжение» в качестве частного случая «прекращения» договора, при этом полагая, что расторжение происходит с волеизъявлением сторон трудового договора (одной или обеих), а его прекращение может произойти и по воле сторон, и без учета их инициативы [32, с. 39].

Другая точка зрения содержится в работе А.Ф. Нуртдиновой, которая полагает, что без учета того, какое понятие непосредственно использовано — расторжение, прекращение либо увольнение, — все они указывают на завершение действия соответствующего трудового договора. Исходя из этого автором резюмируется, что рассмотренные понятия возможно воспринимать в качестве синонимов, и целесообразно исключить использование конструкции «прекращение трудового договора», при этом сохранив конструкцию «расторжение трудового договора», так как применение данных тождественных понятий порождает путаницу в правоприменении [67, с. 205].

Схожее мнение можно встретить у иных исследователей. Например, по убеждению А.М. Куренного, указывая обстоятельства, влекущие прекращение трудового договора, в законодательстве применяются различные понятия. «Прекращение» рассматривается общей категорией, охватывающей все случаи завершения трудовых отношений. «Расторжение» применяется, если очевидно присутствие волеизъявления какой-либо из сторон. Термин же «увольнение», как правило, используется в целях уяснения процедурных особенностей прекращения договора [36, с. 222].

Как полагает Е.Б. Хохлов, трудовой договор является правовой моделью трудового отношения, соответственно, в фундаменте прекращения этого правоотношения заложены юридические факты, по структуре являющиеся простыми и сложными (так называемые юридические составы), по нормативному источнику — договорными и законодательными, по волевому характеру — одно- и двусторонними. Тем не менее, при анализе оснований прекращения договора, а также случаев расторжения последнего, исследователь не применяет понятие «расторжение» договора, полагая, что применения понятия «прекращение» трудового договора, вполне достаточно [73, с. 90]. Другой автор, весьма досконально изучив вопрос классификации оснований прекращения трудовых договоров, указал, что исходя из волевого критерия, в первую очередь, все такие основания возможно подразделить на два вида: связанные с волеизъявлением сторон; не связанные с волеизъявлением сторон [11].

Таким образом, изучив множество точек зрения, мы можем заключить, что за период действия ТК РФ, мнения, проводящих исследования в области трудового права авторов, значительно разнятся по поводу понятия, соотношения и содержания терминов «прекращение трудового договора», «расторжение» и «увольнение сотрудника». Однако нам представляется, что обособление каждого из рассмотренных понятий необходимо, так как это непосредственно отражается на правах и обязанностях сторон договора, связанных с завершением его действия по каким-либо основаниям. Это обуславливает то, что до сих пор вопросы, касающиеся прекращения трудовых правоотношений, остаются объектом пристального внимания со стороны научного сообщества [33, с. 170].

Рассмотрев термины, содержащиеся в трудовом законодательстве, предусмотренные для описания завершения трудового правоотношения, мы можем резюмировать, что прекращение является общим понятием, указывающим на прерывание в будущем времени действия трудового договора, а также на увольнение сотрудника. Увольнение работника служит

следствием прекращения (или расторжения) соответствующего договора. В то же время расторжение договора, к характеристике его прекращения добавляет наличие воли одной из сторон (или обеих сторон).

В исследованиях указывается на существование ряда специфических проблем правоприменительной практики. Так, если работодатель допускает заключение мнимых соглашений (например, с лицами, имеющими инвалидность, несовершеннолетними и т.п.), рассчитывая получить определенные государственные привилегии, характер правовых последствий таких договоров (если они окажутся обнаружены компетентными структурами) остается непонятным, поскольку в трудовом законодательстве отсутствует институт недействительности трудовых договоров. Схожие примеры из практики содержатся в монографических исследованиях [72, с. 204]. Однако, несмотря на то, что проблема существует уже давно, законодательно она так и остается не разрешенной.

Исходя из этого представляется, что концепцию видов прекращения трудовых договоров необходимо пересмотреть с учетом современных потребностей практики.

1.2 Классификация видов и оснований для прекращения трудового договора

Перечень оснований прекращения трудового договора, приводится в главе 13 Трудового кодекса РФ (статьи 77 – 84 ТК РФ). Однако этот перечень не является исчерпывающим, так как в главах 40 - 55 раздела XII Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» имеются статьи, предусматривающие дополнительные основания прекращения трудового договора с отдельными категориями работников.

Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 ТК РФ, и они распространяются на всех без исключения работников. «Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это

нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ)» [74].

Основания прекращения трудового договора, перечисленные в части 1 статьи 77 ТК РФ, условно можно разделить на четыре группы в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной для прекращения трудовых отношений. «По данному критерию трудовой договор прекращается:

1) по взаимному волеизъявлению сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) по инициативе одной из сторон трудового договора - работника или работодателя, в том числе в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом на выборную должность (ст. 72.1, 80, 81 ТК РФ);

3) в связи с обстоятельствами, исключающими по тем или иным обстоятельствам возможность продолжения трудового отношения, в том числе:

– истечением срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);

– в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

– вследствие нарушений установленных правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ);

4) в связи с отказом работника по тем или иным причинам от продолжения трудовых отношений (ст. ст. 72.1, 73, 74, 75 ТК РФ)» [71].

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный ч. 1 ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Трудовым кодексом или иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие, дополнительные основания прекращения трудового договора.

Итак, «дополнительные основания прекращения трудового договора применимы только к отдельным категориям работников и устанавливаются как Трудовым кодексом РФ, так и федеральными законами, которые регулируют трудовые отношения отдельных категорий работников. Например:

- в статье 278 ТК РФ установлены дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации;
- в статье 288 ТК РФ указано, что с лицом, работающим по совместительству, трудовой договор может быть прекращен, помимо оснований, предусмотренных в ТК РФ и иных федеральных законах, а также в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной;
- в статье 336 ТК РФ установлены дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником;
- в статье 341 ТК РФ установлены основания прекращения работы в представительстве РФ за границей» [30, с. 306].

В некоторых случаях дополнительные основания прекращения трудового договора могут быть установлены не только нормами закона, но и трудовым договором, но в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ. «Дополнительные основания увольнения могут быть установлены в трудовых договорах только в отношении следующих категорий работников:

- руководителя организации (п. 3 ст. 278 ТК РФ);
- работника, работающего у работодателя - физического лица (ч. 1 ст. 307 ТК РФ);
- надомника (ст. 312 ТК РФ);
- работника религиозной организации (ч. 1 ст. 347 ТК РФ).

Следовательно, стороны трудового договора вправе самостоятельно установить иные, не предусмотренные законодательством основания увольнения» [30, с. 308].

Рассмотрим классификацию видов прекращения трудового договора.

В Трудовом кодексе РФ используются три термина, характеризующие прекращение трудовых отношений:

- прекращение трудового договора (ст. 77, 83 ТК РФ и др.);

- расторжение трудового договора (ст. 78, 79, 80 ТК РФ и др.);
- увольнение работника (ст. 80, 81 ТК РФ и др.).

«Прекращение трудового договора — это окончание трудовых правоотношений работодателя с работником. Этот термин применяется как общая категория, включающая в себя все случаи прекращения действия трудового договора вне зависимости от того, кто был инициатором (работник или работодатель), или трудовой договор прекратил действие по независящим от сторон причинам. Прекращение трудового договора прекращает трудовое отношение, одновременно означает и увольнение (кроме случая смерти работника).

Окончание действия трудовых правоотношений между сторонами трудового договора следует отличать от отстранения работника от работы, потому что выполнение работником его трудовой функции не прекращается совсем, а приостанавливается на определенное время, обычно без выплаты за время отстранения заработной платы (ст. 76 ТК РФ).

Перечень общих оснований прекращения трудового договора предусмотрен в статье 77 ТК РФ. Данные основания могут быть применены ко всем работникам, независимо от их категории» [30, с. 110].

Указанные дополнительные основания прекращения трудового договора, применяемые к отдельным категориям работников, предусматриваются и нормами ТК РФ, и другими законами.

Одним из видов прекращения трудового договора, является его расторжение. Термин «расторжение трудового договора» используется при его прекращении по волеизъявлению его сторон (п. 3 и 4 ст. 77 ТК РФ). Таким образом, «расторжение трудового договора — это окончание трудовых отношений односторонним волеизъявлением работника или работодателя. Например, работник вправе выразить свою волю в заявлении о расторжении трудового договора по собственному желанию согласно ст. 80 ТК РФ. Воля работодателя может быть выражена в приказе о расторжении

трудового договора в связи с совершением дисциплинарного проступка работником в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ» [23].

Стоит отметить, что расторжение трудового договора влечет прекращение трудовых отношений. В качестве юридического последствия расторжения служит увольнение сотрудника.

Расторжение договора может быть осуществлено по инициативе работника.

В ст. 80 ТК РФ предусмотрен общий порядок и условия расторжения по инициативе работника как срочного трудового договора, так и трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

При расторжении трудового договора по инициативе работника существуют следующие правила.

«Причины увольнения не имеют значения. Право работника прекратить трудовой договор до истечения срока его действия по собственной инициативе не связано с наличием у него уважительных причин. Работник вправе расторгнуть любой трудовой договор в любое время.

Работник обязан предупредить об увольнении работодателя письменно не позднее чем за две недели (руководитель организации предупреждает об этом работодателя не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ); работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, а также работник, занятый на сезонных работах, предупреждают работодателя за три календарных дня (ст. ст. 292, 296 ТК РФ)). Работник вправе предупредить работодателя о расторжении трудового договора и за более длительный срок. Две недели (месяц, три дня) — это минимальный срок, за который работник обязан поставить в известность работодателя о желании прекратить трудовое отношение.

Заявление об увольнении должно быть составлено в письменной форме. Устное заявление работника о расторжении трудового договора не может являться основанием для издания работодателем соответствующего приказа об увольнении.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения установленного срока предупреждения. В этом случае основанием увольнения будет являться собственное желание работника, а не соглашение сторон, предусмотренное п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Если стороны договорились о расторжении трудового договора до истечения установленного срока предупреждения, трудовой договор расторгается на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в день, обусловленный сторонами. Договоренность сторон о досрочном расторжении трудового договора должна быть выражена в письменной форме, например, в виде резолюции работодателя на заявлении работника об увольнении» [39, с. 105].

Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок. Работник, досрочно прекративший работу, может быть уволен за прогул. Работодатель также не вправе уволить работника до истечения двух недель после подачи им заявления о расторжении трудового договора, если в заявлении не указана дата увольнения, или до истечения срока, указанного в заявлении.

В случае, когда «заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем 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. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за

соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом» [62].

Работник вправе предупредить работодателя об увольнении заранее письменно, при этом неважно, находится ли работник на работе, в отпуске или болеет. Все время со дня подачи заявления об увольнении по собственному желанию засчитывается в срок предупреждения об увольнении.

Как указал Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 «время болезни работника не приостанавливает срока, по истечении которого работник подлежит увольнению. Увольнение работника по собственному желанию в соответствии с его заявлением возможно и в период временной нетрудоспособности, так как инициатива увольнения исходит от работника, а не от работодателя. Проверка факта вынужденности подачи работником заявления об увольнении. Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника» [62].

Исходя из содержания ч. 4 ст. 80 ТК РФ и ч. 4 ст. 127 ТК РФ работник, «предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня

увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ)» [62].

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным. При этом каких-либо дополнительных соглашений по этому поводу не требуется.

В ст. 81 ТК РФ предусматривается перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В нем содержатся как основания, которые распространяются на всех работников, так и основания, которые применимы лишь к определенной категории работников.

По мнению ряда авторов, одним из видов прекращения трудового договора, является увольнение работника. Однако, если термины «прекращение» и «расторжение» применяются к трудовому договору, то термин «увольнение» применяется непосредственно к работнику.

Под увольнением понимается то же, что и под прекращением трудового договора. Кроме того, данный термин используется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения соответствующих действий.

Как следует из ст. 192 ТК РФ, увольнение - мера дисциплинарного взыскания, используемая при совершении дисциплинарного проступка сотрудником.

Таким образом, с одной стороны, увольнение является правовым последствием расторжения и прекращения трудового договора для работника, а с другой стороны, увольнение является дисциплинарным взысканием, применяемым к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.

Увольнение можно считать правомерным лишь в случае существования следующих условий:

- имеется законное основание увольнения;
- соблюден порядок прекращения трудового договора по определенному основанию;
- существует юридический акт прекращения трудового договора - приказ (распоряжение) об увольнении.

Таким образом, основания прекращения трудовых договоров могут быть основные и дополнительные, в зависимости от категории работников. Общепринятыми видами прекращения трудового договора, являются: его прекращение (как обобщенная категория); расторжение трудового договора; увольнение работника. Как представляется, в качестве видов прекращения возможно также признать категорию «аннулирование» и «признание недействительности трудового договора».

1.3 Зарубежный опыт прекращения трудового договора

В последнее время «мировая экономика переживала тяжелый кризис, связанный с пандемией COVID-19, который отразился на всей сфере правовых отношений, а также повлиял на изменения в трудовых отношениях. Вследствие пандемии работодателям приходится в короткие сроки расторгать трудовые договоры с работниками из-за сокращения штата либо по причине ликвидации организации увольнять всех работников.

Вопросы, касающиеся защиты от увольнения по инициативе работодателя, являются ключевым аспектом в трудовых отношениях. В большинстве зарубежных стран защита прав работника от увольнения по инициативе работодателя осуществляется с помощью такого механизма, как предупреждение об увольнении. В России используется совершенно иная модель защиты от увольнения по инициативе работодателя, чем в других странах: средством защиты от увольнения по инициативе работодателя является ограничительный перечень оснований, прямо перечисленный в Трудовом кодексе Российской Федерации. Более того, в России нормы о

предупреждения об увольнении совершенно не соответствуют подходам Европейского комитета по социальным правам, закрепленным в п. 4 ст. 4 Европейской социальной хартии» [45, с. 101]. Поскольку разнятся подходы РФ и Совета Европы, в данном параграфе будут исследованы аспекты, касающиеся предупреждения об увольнении в иностранных государствах.

В рамках «международного уровня стандарты прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя впервые определила Международная организация труда (МОТ) более 70 лет назад. В 1950 г. Конференция МОТ приняла резолюцию с просьбой подготовить отчет о национальных законодательствах различных стран и судебной практике, которая складывается по данному вопросу. В 1963 г. Конференция приняла Рекомендацию МОТ N 119 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя. На ее основе были разработаны два важнейших документа в сфере трудовых отношений, которые заменяют эту Рекомендацию. Так, в 1982 г. была принята Конвенция МОТ N 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (далее - Конвенция N 158) и Рекомендация МОТ N 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя.

Конвенция N 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя является важнейшим международным актом, определяющим принципы защиты работников в случае их необоснованного увольнения, а также их основные права при прекращении трудовых отношений. В Рекомендации N 166 содержатся дополнительные нормы - гарантии. Она дополняет Конвенцию, конкретизирует ее. Следует отметить, что в Российской Федерации Конвенция N 158 не ратифицирована. Однако наша страна в любом случае несет юридическое обязательство по Конвенции N 158, ничто не мешает нам сопоставлять себя с международными стандартами и, соответственно, соблюдать и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом нератифицированной конвенции» [45, с. 103].

Спустя девять лет с вступления в силу «вышеназванных документов», Административный совет МОТ попросил государства-члены направить отчеты по применению Конвенции N 158 и Рекомендации N 166, а также подготовить по ним обзоры. Как итог данной работы в 1995 г. появился общий обзор по защите от незаконных увольнений. Данный документ показывает, что в настоящее время принцип, согласно которому работники должны быть защищены от увольнения, принят во многих странах, но эта защита не всегда является полной.

В Конвенции МОТ N 158, Рекомендации N 166, Европейской социальной хартии выделяются различные виды расторжения трудового договора по инициативе работодателя, одним из которых является предупреждение об увольнении работников.

В Конвенции N 158 (ст. 11 «Срок предупреждения об увольнении») закреплено предупреждение об увольнении работников. В пункте 4 ст. 4 Европейской социальной хартии также упоминается указанная модель: «заблаговременное уведомление о прекращении работы по найму».

Цель этих положений состоит в том, чтобы работнику была предоставлена возможность улучшить свое поведение или производительность труда до наложения такой серьезной санкции, как увольнение с работы. Предупреждение об увольнении является важной гарантией для работника, поскольку ему дается время для подготовки к адаптации и поиску новой работы» [45, с. 107]. Полагаем, что нужно подробно исследовать данный вид увольнения и определить разновидности в законодательстве различных государств.

Исходя из «наличия предупреждения об увольнении следует различать:

1. Страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предупреждение не требуется.

В Соединенных Штатах Америки, в отличие от других стран, действует иной порядок в отношении предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. В законодательстве США

отсутствуют требования о каком-либо предупреждении, когда работодатель увольняет отдельного работника. Однако такие требования о предупреждении могут быть включены в частный трудовой договор или коллективный договор для работников, представленных профсоюзом.

В данной стране, с одной стороны, не требуется, чтобы работодатель предупреждал работника. С другой стороны, это требование может быть прописано в индивидуальном или коллективном договоре.

2. Страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя может быть предусмотрен смешанный подход (увольнение с предупреждением и без предупреждения).

В Германии в зависимости от причины и процедуры прекращения трудовых отношений предусмотрено два вида увольнений: с предварительным предупреждением (*ordentliche Kuendigung*) и без предварительного предупреждения (*ausserordentliche Kuendigung*). В связи с этим можно говорить о смешанном подходе» [37, с. 201].

Предварительное предупреждение «будет надлежащим, если соблюдена письменная форма такого уведомления. Следует отметить, что электронная форма при этом исключается - это закреплено в ст. 623 Германского гражданского уложения.

Что касается увольнения без предупреждения при наличии серьезного основания, то данная норма указана в ст. 626 ГГУ: трудовые отношения могут быть прекращены любой из сторон договора без соблюдения сроков предупреждения при наличии важных оснований. Например, имеются факты, свидетельствующие о невозможности увольняемым продолжать трудовые отношения в интересах обеих сторон до истечения сроков предупреждения или до согласования вопроса об окончании трудовых отношений.

В законодательстве Германии (ст. 627 ГГУ) предусмотрено также, что увольнение возможно и без предупреждения в случае, если работник занимает ответственный пост.

Во Франции расторжение трудового договора по инициативе работодателя регламентируется в Кодексе труда и также предусмотрено как с предупреждением, так и без предупреждения. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, в соответствии с Кодексом труда Франции, происходит по двум основаниям: по личным мотивам и по экономическим причинам. Отличительной особенностью здесь является то, что в самом предупреждении должны содержаться причины (основания), на которые ссылается работодатель. Причины для расторжения трудового договора по инициативе работодателя должны быть реальными и серьезными. В случае иных оснований увольнения работника, не относящихся к личным мотивам и экономическим причинам, согласно Кодексу труда Франции, на работодателя будет наложен денежный штраф, величина которого зависит от стажа работы сотрудника и размера организации» [14, с. 138].

Необходимо соблюдать срок такого уведомления. «Заказное письмо с уведомлением не может быть отправлено менее чем через два рабочих дня после предполагаемой даты собеседования перед увольнением, на которое был вызван работник. Что же касается увольнения по экономическим причинам, то в законе прямо указано, что при ликвидации организации работодатель не освобождается от соблюдения обязанности по предупреждению.

В случае увольнения за серьезный или грубый проступок работник не имеет права на предупреждение. Считается, что присутствие такого работника в компании представляет угрозу для ее надлежащего функционирования или даже для персонала.

Единственным исключением является очень интересная норма о том, что в случае ликвидации организации при форс-мажорных обстоятельствах работодатель освобождается от обязанностей по предупреждению и выплате выходного пособия.

В Великобритании, как и в Германии, увольнение по инициативе работодателя может быть осуществлено как с предупреждением, так и без него. Однако если в Германии предусмотрена исключительно письменная форма, то в Великобритании никакой конкретной формы для предупреждения об увольнении не требуется. В законе «О трудовых правах Великобритании» 1996 г. предусматривается только право на письменное изложение причин увольнения по запросу» [14, с. 140].

На территории «Великобритании увольнение с предупреждением допускается, например, в случаях профессиональной непригодности работника либо сокращения штата в организации. Без предупреждения можно уволить работника из-за его поведения. Так, например, увольняют работников, виновных в серьезных нарушениях трудового договора или грубо нарушивших трудовую дисциплину.

В России также предусмотрена смешанная модель увольнения по инициативе работодателя как с предупреждением, так и без предупреждения об увольнении. Обязательным является предупреждение в случае массовых увольнений, то есть при сокращении штата, при ликвидации организации. Без предупреждения увольняют работника в остальных случаях, которые закреплены в ст. 81 ТК РФ.

В отличие от Великобритании, в России в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, предупреждение об увольнении не требуется» [42, с. 26].

В КНР, «согласно Закону КНР «О трудовом договоре», возможно расторжение трудового договора по инициативе работодателя в одностороннем порядке как без предупреждения, так и с предупреждением. При этом основания увольнения без предупреждения за нарушение трудовой дисциплины будут похожими на те, которые установлены в национальных актах Англии, Франции, Германии и России. Однако особенностью Китая является основание увольнения без предупреждения, если работник

параллельно установил трудовые отношения с другим работодателем, что серьезно влияет на выполнение работником своих обязанностей у данного работодателя, либо работник отказывается разорвать трудовые отношения с другим работодателем по требованию данного работодателя.

В случае если со стороны работника нет никакой вины, работодатель может расторгнуть трудовой договор, предварительно уведомив работника в письменной форме или дополнительно выплатив ему заработную плату за один месяц» [42, с. 27].

Полагаем, что смешанный подход оптимально защищает права работника, а также позволяет работодателю занять выигрышное положение в сравнении с теми странами, где предупреждение необходимо всегда в обязательном порядке.

Исходя из срока предупреждения необходимо различать следующее:

1. «Во-первых, страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя срок предупреждения варьируется в зависимости от разных факторов (стаж, возраст и др.).

Страны, ратифицировавшие Европейскую социальную хартию (например, Германия, Франция, Великобритания), придерживаются подхода, при котором срок предупреждения зависит от стажа работы работника. Комитет исходит из того, что при установлении конкретных сроков предупреждения следует руководствоваться стажем работы в качестве основного критерия установления срока предупреждения.

В Германии в ст. 622 ГГУ минимальный срок предупреждения составляет не менее 4 недель и увеличивается в зависимости от стажа работы следующим образом: при стаже 2 года - 1 месяц, 5 лет - 2 месяца, 8 лет - 3 месяца, 10 лет - 4 месяца, 12 лет - 5 месяцев, 15 лет - 6 месяцев, 20 лет - 7 месяцев. Во время испытательного срока срок предупреждения об увольнении как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя составляет две недели. В случае если трудовой договор между работником и

работодателем заключен более чем на 5 лет, срок уведомления будет составлять 6 месяцев.

В Кодексе труда Франции срок предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя также зависит от стажа. Для работника со стажем работы в компании от 6 месяцев до 2 лет срок предупреждения будет составлять 1 месяц, а в случае если непрерывный стаж составляет более 2 лет, срок предупреждения будет 2 месяца. При этом срок предупреждения начинается с момента отправления заказного письма с уведомлением. До письменного уведомления должна быть проведена процедура обязательного устного собеседования, во время которого работнику может помочь консультант» [44, с. 98].

В Великобритании «в ст. 86 Закона «О трудовых правах Великобритании» 1996 г. закреплено понятие о минимальном предупреждении: *minimum notice*. Так, по закону минимальный срок уведомления зависит от стажа: одна неделя, если работник непрерывно работал не менее 1 месяца, но менее 2 лет; одна неделя за каждый год непрерывной работы, если период непрерывной работы составляет от 2 до 12 лет; 12 недель, если период непрерывной работы составляет 12 лет и более. Если сотрудник работает менее 1 месяца, уведомление не требуется.

Даже страны, которые не являются членами Совета Европы и не ратифицировали Европейскую социальную хартию, используют стаж работы как основополагающий критерий для определения срока предупреждения об увольнении работника. Так, например, в Австралии в законе «О добросовестной работе», в п. 3 ст. s 117, устанавливаются сроки уведомления, которые варьируются в зависимости от стажа работы и возраста следующим образом: если работник непрерывно работал не более 1 года, срок уведомления составляет 1 неделю; если стаж работы более 1 года, но не более 3 лет, срок уведомления 2 недели; если стаж работы более 3 лет, но не более 5 лет, срок уведомления 3 недели; если стаж работы превышает 5 лет, срок уведомления 4 недели. Кроме того, срок уведомления должен быть

увеличен на 1 неделю, если работнику больше 45 лет и у него есть непрерывный стаж не менее 2 лет.

Однако есть страны, которые ратифицировали Европейскую социальную хартию, но не учитывают стаж работы. Они составляют вторую группу» [44, с. 100].

2. Во-вторых, «страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен срок предупреждения, который установлен законом и не зависит от иных факторов.

В законодательстве России, а также постсоветских стран, которые ратифицировали Европейскую социальную хартию, устанавливается, что срок предупреждения не зависит от стажа работы. Следовательно, срок предупреждения строго закреплён в законодательстве и зависит только от причины увольнения. Так, например, согласно Трудовому кодексу в Российской Федерации об увольнении по причине ликвидации компании, а также сокращения численности или штата работники должны быть уведомлены не менее чем за 2 месяца до даты увольнения; в связи с окончанием срока действия срочного трудового договора - за 3 дня; в случае неудовлетворительного прохождения испытания - за 3 дня; при увольнении работника-совместителя в случае приема на работу лица, для которого данная работа будет основной, - за 2 недели. Сроки предупреждения об увольнении работников, работающих у работодателей - физических лиц, и работников религиозных организаций по основаниям, предусмотренным трудовым договором, определяются трудовым договором.

В Белоруссии, как и в России, срок уведомления об увольнении по причине ликвидации компании, а также при сокращении численности составляет не менее двух месяцев до даты увольнения» [44, с. 103].

Еще один пример - Испания, «которая ратифицировала Европейскую социальную хартию, однако срок предупреждения, предусмотренный законодательством этой страны, не зависит от стажа работы, а также от

возраста или иных факторов. Согласно п. 1 ст. 53 Статута трудящихся, срок предупреждения является единым для расторжения договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя. Работник и работодатель должны быть предупреждены о расторжении трудового договора за 15 дней до последнего дня работы.

В статье 40 Закона Китайской Народной Республики «О трудовом договоре» закреплён срок уведомления 30 дней или дополнительная выплата работодателем работнику заработной платы за один месяц в следующих случаях:

- работник не может выполнять прежнюю работу по истечении установленного срока медицинского лечения в случае болезни;
- работник некомпетентен в своей должности или все еще является таковым после обучения или смены должности. Невозможность исполнения трудового договора может наступить и вследствие существенных изменений в объективных обстоятельствах, из которых стороны исходили в момент заключения трудового договора, и отсутствия согласия между работодателем и работником по вопросам изменения трудового договора» [31, с. 160].

Таким образом, как указывают исследователи, «на основании Европейской социальной хартии, Конвенции МОТ N 158, Рекомендации N 166 можно вывести следующую классификацию.

В зависимости от наличия предупреждения об увольнении следует различать:

- страны, согласно законодательству которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предупреждение не требуется, - США;
- страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя может быть предусмотрен смешанный подход (то есть увольнение с предупреждением и без

предупреждения): Германия, Франция, Великобритания, Китай, Россия.

В зависимости от срока предупреждения об увольнении следует различать:

- страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя срок предупреждения варьируется и зависит от разных факторов (стаж, возраст и др.): Великобритания, Австралия, Германия, Франция;
- страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен срок предупреждения, который установлен законом и не зависит от иных факторов: Испания, Китай, Россия.

В Общем обзоре Конвенции N 158 и Рекомендации N 166 говорится, что в соответствии с положениями Конвенции срок уведомления должен быть «разумным». Однако в ответ на предложение правительства указать продолжительность периода уведомления в документе на основе стажа работы или квалификации работника было сочтено предпочтительным оставить на усмотрение каждого государства» [31, с. 164].

Вместе с этим, «сегодня можно наблюдать тенденцию, которая заключается в том, что национальные акты большинства стран закрепляют обязательные гарантии для работников, касающиеся срока предупреждения работника о его предстоящем увольнении по инициативе работодателя, который зависит от стажа работы, возраста или иных факторов.

Даже те страны, которые не входят в состав Совета Европы, придерживаются подхода, в котором стаж работы является основополагающим критерием для определения срока предупреждения (как, например, в Австралии). Однако Российская Федерация, которая ратифицировала Европейскую социальную хартию, не учитывает ни возраст, ни стаж работы для определения срока предупреждения об увольнении. Срок

предупреждения строго закреплен в законодательстве и зависит только от причины увольнения.

Согласно подсчетам аналитической службы международной аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza, основанным на данных Росстата за II квартал 2021 г., среднее время на поиск работы в случае увольнения работника составило около 6 месяцев 27 дней.

Однако указанные данные являются достаточно условными и зависят от целого ряда факторов:

- во-первых, спрос работодателей на работников определенной специальности. Например, те, кто работают в сферах высшего менеджмента, науки и образования, безопасности, госслужбы, юриспруденции, ищут работу более полугода. То есть если специалистов больше, чем вакансий, конкуренция осложняет поиск работы и он может продлиться более двух месяцев;
- во-вторых, на длительность поиска работы влияет соответствие опыта работы и навыков требованиям рынка труда, а также адекватность ожиданий работника от работы реальным предложениям на рынке труда. Чем выше у работника должность (например, начальник отдела), тем сложнее ему найти работу. Поиск работы может продолжаться долго, поскольку работник не согласен на те зарплатные условия, которые предлагает большинство работодателей;
- в-третьих, возраст работника. По данным HeadHunter, подавляющее число работодателей ориентировано на возраст от 20 до 45 лет. Интерес к кандидатам старше 45 лет резко сокращается» [31, с. 135].

Соответственно, исходя из исследованной информации мы можем убедиться, что в «России чем старше работник по возрасту и чем больше у него опыта работы, тем сложнее ему найти подходящую работу. Ему требуется больше времени для поиска новой работы, и срок будет выходить за рамки двух месяцев, как это предусмотрено в ТК РФ в случае сокращения

штата или ликвидации организации. Поэтому указанная категория работников менее защищена от увольнений по инициативе работодателя. Отсюда следует, что срок предупреждения необходимо дифференцировать в зависимости от возраста и стажа работы для того, чтобы защитить права работников предпенсионного возраста. В российском законодательстве целесообразно придерживаться такого подхода, как в Германии, Франции, Австралии, и закрепить срок предупреждения об увольнении на законодательном уровне, который бы зависел от стажа работы и возраста.

С другой стороны, здесь существует следующая проблема: в случае закрепления в трудовом законодательстве РФ срока предупреждения об увольнении в зависимости от стажа работы или возраста молодые работники оказываются в неравном положении по сравнению с работниками предпенсионного возраста.

Однако в настоящее время во всем мире происходит активная цифровизация. Работник сталкивается с необходимостью овладения цифровыми навыками. Работники в возрасте от 18 до 45 лет легко и быстро осваивают компьютерные программы, с трудностями же сталкиваются работники предпенсионного возраста, от 45 до 60 лет. В связи с этим работники, которые обладают цифровыми навыками, то есть молодые специалисты, находятся в преимущественном положении по сравнению с теми, кто не обладает указанными компетенциями. Поскольку для работодателя одним из основных критериев при найме на работу выступает цифровая грамотность, у молодых работников намного больше шансов найти работу быстрее. Поэтому для работников более старшего возраста, которым требуется гораздо больше времени для поиска новой работы, срок предупреждения при увольнении должен быть увеличен и должен зависеть от стажа работы или от возраста, чтобы максимально защитить указанную категорию» [45, с. 107].

Интересно обратить внимание на норму, которая присутствует в Кодексе труда Франции: в случае ликвидации организации при форс-

мажорных обстоятельствах работодатель освобождается от соблюдения обязанности по предупреждению. В трудовом законодательстве Российской Федерации указанная норма, связанная с форс-мажором, отсутствует. Полагаем, в чрезвычайных условиях она способна помочь работодателям сохранить свои сбережения при ликвидации компаний в таких сложных экономических условиях. Однако этот подход не отражает интересы работников, которые будут вынуждены в срочном порядке искать новую работу и останутся без выходного пособия.

Глава 2 Особенности и основания прекращения трудового договора

2.1 Общие основания прекращения трудового договора

Прекращение договора по соглашению сторон является самым распространенным на современном рынке труда. Применение этого основания несет гораздо меньше правовых рисков для обеих его сторон. В связи с этим и судебных разбирательств в таких случаях возникает гораздо меньше.

Общий порядок расторжения трудового договора по рассматриваемому основанию регламентируется ст. 78 ТК РФ. Стоит отметить, что содержание указанной нормы весьма диспозитивно, в результате чего возникает убеждение в возможности свободного установления условий данного соглашения. Вне зависимости от срока действия договора, в случае достижения консенсуса между сторонами, он подлежит расторжению в любое определенное ими время. Аннулирование такой договоренности может произойти только при наличии согласия обеих сторон. Следует иметь в виду, что по волеизъявлению работника договор возможно расторгнуть ранее, чем пройдет две недели после оповещения работодателя об увольнении, если при этом между сторонами имеется соглашение.

В случае возникновения судебного спора, в котором истец укажет, что заявление по собственному желанию его заставил составить работодатель, данный факт в обязательном порядке должен быть проверен, при этом соответствующие доказательства необходимо предоставлять работнику [52]. Проявить волеизъявление на прекращение договора по соглашению сторон, вправе любая из сторон.

Процедура оформления рассматриваемого соглашения законом не предусмотрена. Сотрудник может сам подать заявление и получить

одобрение работодателя, а может быть составлено их обособленное соглашение.

Полагаем, что целесообразно составлять соглашение в форме обособленного документа, прописав весь объем значимых условий, включая сроки, необходимые выплаты и т. п. [79, с. 27]

Следующим общим основанием прекращения служит истечение срока договора. Исключительными случаями здесь являются такие, при которых работник фактически не прекращает выполнять свои трудовые обязанности, и работодатель, в свою очередь, не требует это прекратить.

В одном из писем Минтруда РФ указан момент, в который истекает трудовой договор с установленным сроком действия: так, если в нем предусмотрена конкретная дата, то трудовой договор расторгается в обозначенную дату; если же он заключен на период, когда основной сотрудник нетрудоспособен, то трудовой договор расторгается в рабочий день, следующий за днем закрытия листка нетрудоспособности [61].

Тем не менее, на практике можно обнаружить иной подход. В соответствии с ним - датой расторжения договора, заключенного в целях замещения отсутствующего сотрудника, признается рабочий день, который предшествует дате выхода на работу последнего [47]. Полагаем, что подход Минтруда РФ является верным, поскольку фактом, влекущим прекращение трудового договора в рассматриваемом случае, служит выход основного сотрудника. Соответственно, договор не может прекратиться, если вызывающее его прекращение событие, еще не произошло.

Вместе с этим Минтруд РФ указал, что работник подлежит освобождению от выполнения трудовых обязанностей, если срок трудового соглашения истек в период его болезни либо отпуска.

В ст. 80 ТК РФ регулируется такое основание прекращения договора, как его расторжение по воле работника. Может возникнуть представление, что в этом случае нет поводов для возбуждения судебных споров, тем не менее, практика указывает на обратное [34, с. 20].

Например, в рамках одного из дел, сотрудница детского учреждения подала заявление, где изъявила желание прекратить трудовые отношения по занимаемой должности. Из содержания заявления следовало, что к этому решению она пришла по той причине, что администрация учреждения на нее оказывала психологическое воздействие, сформировала конфликтную ситуацию в связи с жалобами работницы в трудовую инспекцию. Также имели место факты жестокого обращения с ее ребенком, который также посещал это учреждение. Впоследствии гражданка сочла увольнение незаконным, и соответственно, подала заявление в суд. Согласно ее пояснениям, желания уволиться у нее не имелось, так как учреждение посещает сын, а ее служебные обязанности ее устраивают. Рассматривая дело по первой инстанции, суд сделал вывод, что из текста поданного заявления об увольнении следует, что волеизъявление сотрудницы не было добровольным. Соответственно, приказ об увольнении был признан судом как незаконный, а сотрудница была восстановлена в должности.

Как впоследствии указал ВС РФ, начальная инстанция верно определила, что из текста заявления следует тот факт, что работница добровольно не желала уволиться. Вместе с этим, у работодателя не нашлось доказательств, указывающих на заключение соглашения о прекращении трудового договора. Таким образом, суд сделал верный вывод, и работодатель не располагал основаниями, достаточными для прекращения с сотрудницей трудовых отношений [47].

Следующее общее основание - перевод по желанию (с согласия) работника к иному работодателю либо на выборную должность.

Стоит отметить, что в последнее время подобный перевод по заявлению работника происходит весьма нечасто.

В период функционирования каждой организации периодически появляются вопросы, касающиеся выполнения определенным сотрудником его трудовых обязанностей.

Следует упомянуть, что нынешний ТК РФ предусматривает два типа перевода: перемещение и собственно перевод. В свою очередь переводы можно подразделить на:

- временный для замены отсутствующего работника;
- временный по согласованию сторон;
- временный по инициативе работодателя;
- постоянный на другую работу;
- в другую местность вместе с работодателем;
- в связи с медицинским заключением.

В отличие от перевода, при перемещении (внутреннем переводе) не происходит значительных перемен в условиях договора, так как лицо продолжает осуществлять деятельность в пределах одной местности, у того же работодателя, однако в ином подразделении, при этом нет необходимости в получении согласия сотрудника. В случае же внешнего перевода трудовой договор должен быть прекращен, как это следует из п. 2 ст. 72.1 ТК РФ.

На практике нередко имеют место случаи, когда сотрудник отказывается от дальнейшей трудовой деятельности в конкретной организации при смене собственника ее имущества, при реорганизации, при изменении ее подведомственности.

Конструкция «смена собственника имущества организации» не имеет законодательного определения. Соответствующий пробел отчасти покрывают разъяснения ВС РФ, в рамках которых таковой необходимо считать переход права собственности на соответствующее имущество от одного субъекта к иному (иным) [62]. В этом случае часто встречается ошибочное мнение, когда происходит смена участников хозяйственных обществ.

Приравнивать смену учредителей и смену собственника не следует, поскольку в первом случае осуществляется смена собственника доли в уставном капитале. В качестве собственника имущества общества выступает

оно само. Имущество общества образуется из вкладов его учредителей, а также выпускается и приобретается им в процессе деятельности (п. 1 ст. 66 ГК РФ) [15, с. 50].

В качестве общего основания прекращения трудового договора может выступить отказ сотрудника от продолжения трудовой деятельности по причине изменений его условий.

Необходимость в изменении условий трудового договора может быть вызвана динамикой трудового законодательства, изменениями в характере деятельности компании и т. п. В частности, при введении мер, направленных на борьбу с коррупцией, на защиту коммерческой тайны, при изменениях в структуре оплаты труда, часто появляется потребность изменения договоров с сотрудниками. Вместе с этим в последнее время широко применяется перевод на дистанционный режим, а это непосредственно касается изменений договорных условий (здесь в качестве исключения стоит рассматривать введение дистанционного режима в связи с чрезвычайными обстоятельствами).

Как известно, трудовой договор в сущности - двустороннее соглашение, а, следовательно, изменение его условий должно иметь место при взаимном согласии сторон. Тем не менее, в ряде ситуаций работодатель вправе допускать изменения без согласия работника. Между тем последний, вправе отказаться осуществлять трудовую деятельность в новых условиях, а это влечет прекращение трудового договора с условием выплаты выходного пособия. Тожественным правомочием обладает и работник, когда он может настаивать на изменении договорных условий, однако, такое право ему представлено в меньшем объеме. Также могут иметь место ситуации, когда изменение договорных условий необходимо в связи с конкретными обстоятельствами, не зависящими от волеизъявления сторон [70, с. 47].

Необходимость перевода сотрудника может быть вызвана состоянием его здоровья. Так, в качестве основания прекращения договора может послужить его отказ от такого перевода, необходимого в связи с

медицинским заключением, или отсутствие у конкретного работодателя той работы, которая разрешена лицу. Медицинское заключение при этом должно быть выдано в предусмотренном законом порядке.

Как видно, когда лицо в связи с медицинскими причинами не способно выполнять должностные обязанности и ему требуется перевод на иной вид работы не менее, чем на четыре месяца, а прочие вакансии у данного работодателя отсутствуют, либо отсутствует согласие такого лица на перевод, работодатель увольняет его согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При таких условиях увольнение признается обоснованным.

Таким образом, до того, как работодатель начнет осуществлять любую из указанных выше мер, до увольнения лица согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, последний должен располагать медицинским заключением, подтверждающим соответствующие противопоказания. Что касается медицинского заключения, то долгое время суды использовали не единообразный подход относительно того, что именно считать данным документом, и какое учреждение вправе его выдавать [76, с. 20].

Как следует из определения КС РФ от 23.09.2010 N 1090-О-О, потребность в переходе на иной вид работы определить необходимо специальному органу, закрепив это в рамках медицинского заключения, вынесенного в законном порядке. Это обуславливает применение объективных критериев в процессе выявления данного факта, предотвращает неправомерное использование рассматриваемого способа прекращения договора [51].

Исходя из вышеуказанного, в процессе разрешения проблемы, связанной с увольнением по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, работодатель, как подтверждение, вправе применить как заключение тех медицинских учреждений, которые обладают лицензией на осуществление обследований сотрудников, так и соответствующий документ МСЭ.

Общим основанием прекращения договора, также служит нарушение предусмотренных законодательством правил его заключения, в тех случаях,

когда это укажет на невозможность осуществления трудовой деятельности. В частности:

- договор касается такой деятельности, которая противопоказана лицу по состоянию здоровья, что следует из соответствующего медицинского документа;
- договор подписан несмотря на то, что имеется судебный приговор, согласно которому субъект утратил право состоять на конкретной должности либо вести конкретную деятельность;
- договор заключен в нарушение постановления органа, уполномоченного разрешать дела по административным нарушениям, о наложении такого наказания, применение которого препятствует выполнению трудовых обязанностей, или в нарушение законодательных ограничений, связанных с работой лиц, уволенных с государственной (муниципальной) службы;
- лицо не имеет необходимый документ об образовании, если характер работы согласно закону связан со специальными навыками;
- договор заключен без учета законодательных ограничений на конкретные виды деятельности.

2.2 Дополнительные (специальные) основания для прекращения трудового договора

Дополнительные основания, как правило, относятся к конкретным категориям сотрудников, и помимо ТК РФ, могут предусматриваться в отдельных федеральных законах. В частности, ст. 278 ТК РФ предусматривает такие основания для руководителей юридического лица. Для них дополнительными основаниями служат:

- отстранение согласно закону о банкротстве руководителя должника;

- наличие решения о прекращении договора, вынесенного компетентным органом юридического лица, или собственником его имущества.

В то же время, в качестве таких оснований могут послужить:

- нарушение предусмотренного ст. 145 ТК РФ предела соотношения среднемесячной оплаты труда «заместителя руководителя либо главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия» [17];
- прочие, установленные в договоре с руководителем основания.

В рамках ст. 288 ТК РФ предусмотрено, что с совместителем, помимо законодательно установленных оснований, трудовой договор возможно прекратить при приеме такого сотрудника, у которого эта трудовая деятельность станет основной.

Отметим, что Верховный Суд РФ пояснил, что в целях установления законности увольнения по ст. 288 ТК РФ, целесообразно заострить взгляд на ряде существенных обстоятельств. Среди них:

- в какой период и в отношении кого именно принято решение о приеме на ту должность, на которой состоял сотрудник по совместительству;
- в какой период совместитель начал выполнять работу по основному месту трудовой деятельности, действительно ли совместитель выполнял рабочие обязанности на основном месте;
- поступало ли от совместителя работодателю заявление о намерении осуществлять деятельность как на основном месте;
- характер вынесенного решения по этому поводу;

- учитывал ли работодатель при увольнении совместителя особенности его семейного положения [47].

В рамках ст. 336 ТК РФ предусматриваются основания завершения договора с сотрудниками педагогической сферы. Кроме общих оснований, для таких работников предусмотрены следующие.

Во-первых – это допущенное в течение года более одного раза, грубое нарушение устава образовательной организации. Чтобы трудовой договор был завершён по данному основанию, требуется совокупность фактов, среди которых:

- сотрудник более одного раза в годичный период грубо нарушил устав соответствующего учреждения (этот период подлежит исчислению начиная со дня, следующего за днем первого нарушения);
- первое нарушение устава повлекло наложение дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ (это послужит в качестве доказательства его совершения);
- в рамках устава предусмотрен перечень нарушений, которые являются грубыми (если подобный перечень не предусмотрен, в качестве грубых признаются такие, которые установлены в п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- необходимо наличие вины работника в грубом нарушении устава организации;
- сотрудник образовательной организации должен относиться непосредственно к педагогическим работникам.

Во-вторых, это использование работником воспитательных мер, сопряженных с применением насилия (физического либо психического) над обучающимися (в т. ч. совершенное однократно).

Путем применения насильственного воздействия педагогом, нарушается конституционно установленное право на личную

неприкосновенность. Как следует из ст. 22 Конституции РФ, каждой личности гарантируется право на личную неприкосновенность и свободу.

Увольняя педагога по вышеуказанному основанию, требуется учитывать следующие факты:

- использование в отношении воспитанника принудительного физического воздействия (в т. ч. однократное);
- использование воспитательных мер, сопряженных с психическим насильственным воздействием на личность (в т. ч. однократное).

Первое может проявляться в форме прямого воздействия на тело воспитанника. В частности, путем нанесения телесных травм, побоев, истязаний с использованием материальных предметов либо веществ, а также насильственной изоляции обучающегося. Подобными методами воспитаннику может быть причинен вред здоровью, физическая боль. Выявить факты применения физических насильственных мер, нетрудно исходя из внешних следов на теле, либо исходя из психического состояния обучающегося.

В свою очередь, психическим насилием признается воздействие на человека, вызывающее душевное волнение. Помимо прочего, посредством него может затрагиваться его нравственный, социальный статус. Подобное насилие может быть выражено в действиях, связанных в т. ч. с угрозами, запугиваниями, унижением и т. п. Применение такого насилия очень опасно для подростков, чья психика недостаточно сформирована, оно может вызвать неврологическое либо психическое заболевание. Помимо этого, у воспитанников могут проявиться патологические свойства личности, прекратится ее нормальное развитие и выработаются аморальные черты [80].

Как указывают авторы, психическое насилие чаще всего может проявляться в запугивании воспитанника, в предъявлении к нему необоснованно высоких требований, в непрерывной жесткой критике и отрицательной характеристике, в унижении его достоинства. Кроме того, негативное влияние оказывается при публичном плохом отношении к

подростку, при настраивании против него остальных обучающихся, при обязанности скрытого информирования преподавателя относительно каких-либо обстоятельств и др. [18, с. 110]. К различным формам насилия нередко обращаются те работники, которые не наработали необходимый опыт взаимодействия с коллективом, либо которые сами ранее были подвержены насилию.

В качестве дополнительного основания прекращения трудового договора может выступить предельно допустимый возраст для занятия соответствующего вида деятельностью.

В этом случае, для расторжения договора требуется наличие совокупности фактов:

- гражданину необходимо состоять в должности проректора, ректора или руководителя филиала;
- трудовая деятельность должна осуществляться в образовательном учреждении муниципального либо государственного уровня;
- трудовая деятельность должна осуществляться в высшем учебном заведении;
- возраст сотрудника должен составлять не менее 70 лет.

Статья 341 ТК РФ предусматривает основания прекращения трудового договора с лицами, работающими в представительстве РФ в иностранном государстве.

Деятельность в представительстве подлежит досрочному прекращению также в ряде обстоятельств:

- при чрезвычайной ситуации в государстве размещения;
- при сокращении квоты работников представительства РФ;
- при объявлении сотрудника в качестве персоны «нон грата» или получении сообщения от властей иностранного государства о нежелательности нахождения данного сотрудника на территории страны;

- при нарушении сотрудником законодательства иностранного государства, а равно норм морали и нравственности;
- при грубом нарушении обязательств и режимных правил, которые были доведены до сведения сотрудника в момент заключения с ним трудового соглашения;
- при ненадлежащем выполнении сотрудником договорных обязательств, связанных с соблюдением его семьей законодательства иностранного государства, а равно норм морали и нравственности, правил проживания, которые предусмотрены в пределах конкретного представительства РФ;
- при нетрудоспособности сроком не менее двух месяцев либо при болезни, исключающей трудовую деятельность в иностранном государстве, согласно списку заболеваний, выработанному компетентными органами власти.

Как следует из ст. 348.11. ТК РФ основаниями для завершения действия трудового договора со спортсменом выступить могут:

- его дисквалификация сроком от полу года;
- несоблюдение антидопинговых правил, как российских, так и международных.

Что касается тренеров, то с ними также прекращается трудовой договор при нарушении аналогичных антидопинговых правил.

Если дисквалификация спортсмена более чем на шесть месяцев наложена как мера наказания за несоблюдение антидопинговых правил, то вышеуказанные основания присутствуют одновременно. В то же время дисквалификации спортсмен может быть подвергнут в связи с иными основаниями, а несоблюдение антидопинговых норм, принятых отечественной либо международной антидопинговой организацией, не во всех случаях сопровождаются дисквалификацией.

Между тем, эти дополнительные основания для прекращения договора, ст. 192 ТК РФ относит к дисциплинарным мерам воздействия. В Постановлении Пленума ВС РФ указано, что расторгая трудовое соглашение со спортсменом по отмеченным основаниям, работодателю необходимо следовать процедуре привлечения его к дисциплинарной ответственности, установленной законодательством [63]. Исходя из этого можно заключить, что итогами виновного невыполнения лицом своих трудовых обязательств (т. е. дисциплинарного проступка), по сути, и являются предусмотренные ст. 348.11 ТК РФ основания.

Дисциплинарный проступок выступает в качестве фактического основания привлечения к юридической ответственности. В качестве признаков чье существование позволяет отнести содеянное к правонарушению, признаются его элементы. Полагаем, следует придерживаться четырехэлементной конструкции состава правонарушения, поскольку она распространяется и на трудовые отношения [38, с. 10]. Так, выявление субъекта и объекта не представляет сложностей, однако определение объективных признаков (противозаконность содеянного, связь с негативными последствиями), а равно субъективных признаков (вины) дисциплинарного проступка, видится затруднительным.

Согласно ст. 348.2 ТК РФ, трудовое соглашение со спортсменом должно предусматривать условие, касающееся «обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль» [74]. Следовательно, несоблюдение указанных правил - есть невыполнение договорных обязательств, охватываемых его трудовой функцией, связанных с недопущением конкретного вида действий. Последние же, способны повлечь наложение на спортсмена мер ответственности, применяемых антидопинговой организацией [26, с. 50].

Стоит отметить, что дополнительные основания для завершения трудового договора могут содержаться не только в законодательстве, но и

предусматриваться непосредственно в нем самом, однако, они не должны противоречить закону. Как правило, дополнительные основания разрабатываются в отношении таких работников, как:

- руководители юридических лиц;
- граждане, осуществляющие трудовую деятельность у физического лица;
- надомники;
- сотрудники религиозной организации.

Таким образом, работодатель и работник правомочны по своему усмотрению предусматривать прочие, не регламентированные в законе основания прекращения заключаемого договора.

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

Как указывают авторы, «возможен парадоксальный вариант, когда обе стороны - и работник, и тот, кто его на работу нанял - готовы сотрудничать в трудовых отношениях дальше и желания расторгнуть трудовой договор не проявляют. Но трудовой договор всё равно подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от их воли. Эти обстоятельства возникают либо в результате действия каких-либо третьих лиц, в основном государственных органов (например, суд вынес сотруднику приговор с наказанием в виде лишения свободы), либо в результате вмешательства каких-либо внешних факторов (например, смерть сотрудника). Все они исчерпывающим образом перечислены в статье 83 Трудового кодекса РФ» [77, с. 38].

Призыв на военную или альтернативную гражданскую службу (исключение составляет мобилизация). «О том, что считать в данном случае основанием для расторжения трудового договора, в судебной практике

существуют различные позиции. В соответствии с первой из них это соответствующее решение призывной комиссии. Однако в судебной практике также встречается правовая позиция, в соответствии с которой основанием для увольнения является повестка из военкомата. При этом обоснованность её выдачи работодатель проверять не обязан. Работник может в этом случае уволиться и по собственному желанию - имеет на это полное право» [53].

Работодатель не обязан ждать сотрудника. «Он не обязан также сохранять за ним рабочее место либо предлагать другую работу. Исключения составляют случаи, когда работодателем является государственная организация. Тогда отслуживший в армии сотрудник имеет право поступить на должность не ниже занимаемой до ухода на военную службу» [6].

На практике нередко имеет место ситуация, когда «приходит молодой сотрудник работать на предприятие. Чтобы повысить его квалификацию, работодатель посылает его за свой счёт учиться в каком-нибудь учебном заведении. Потом он уходит служить в армию, работать, таким образом, в организации прекращает. А после увольнения из армейских рядов продолжает учиться, но не работать в организации, которая ему это обучение оплатила. В этом случае бывшему работодателю можно смело подавать на бывшего работника в суд с требованием вернуть денежные средства, потраченные на его учёбу. Чаще всего наши суды удовлетворяют такие иски» [7].

Восстановление на работе бывшего сотрудника. «В данном случае основанием для прекращения трудового договора является либо предписание государственной инспекции труда, либо решение суда, которое должно быть исполнено немедленно после его провозглашения (ст. 211 Гражданского процессуального кодекса РФ). Работнику, с которым расторгается трудовой договор, необходимо предложить возможные варианты перевода на другую работу. Если он отказывается от них, то трудовой договор с ним

прекращается с выплатой увольняемому выходного пособия в размере среднего заработка за две недели» [5].

Неизбрание на должность. «Ряд должностей (заведующие кафедрами в высших учебных заведениях, руководители некоммерческих организаций, главы органов местного самоуправления и т.п.) предусматривают выборный характер их формирования. Здесь основанием для увольнения является решение соответствующего выборного органа (собрания и т.п.). При этом увольнение будет признано судом законным в случае соблюдения следующих его условий:

- работник, заключивший срочный трудовой договор, должен быть согласен на участие в выборах, в противном случае он увольняется после того, как истекает срок действия трудового договора;
- работник участвовал в выборах, но не был избран на занимаемую должность;
- чёткое и точное законодательное соблюдение соответствующей процедуры выборов. Так, например, суд признал решение собрания членов потребительского кооператива о переизбрании его председателя и увольнении бывшего председателя ничтожным, поскольку решения принимались по вопросам, не включённым в повестку дня, при этом в собрании участвовали не все члены кооператива» [8].

Необходимо указать, «что оценка компетентности и профессиональных качеств увольняемого сотрудника не входит в предмет судебной проверки при разрешении отечественной Фемидой данного вида трудовых споров» [9].

Осуждение работника к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовой деятельности. В данном случае основанием для увольнения является судебный приговор, вступивший в законную силу.

Из «приговора суда и назначенного наказания должна прямо вытекать невозможность продолжения с работником трудовых отношений. Любая трудовая деятельность невозможна, если сотруднику назначено наказание в

виде ареста, лишения свободы на определённый срок либо пожизненного лишения свободы.

Иногда возможность увольнения работника в связи с приговором суда, вступившего в законную силу, зависит от выполняемой им работы. Это происходит в случае, если назначено наказание в виде лишения права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определённой профессиональной или иной деятельностью (руководящей, административно-хозяйственной, педагогической и т.п.).

Трудовой договор может быть прекращён в случае назначения как основного, так и дополнительного уголовного наказания. При этом назначенное наказание может не только исключать продолжение трудового договора, но и пресекать дальнейшие нарушения закона в случае, если бы трудовая деятельность осуждённого продолжалась. Например, если осуждённая занимала должность заведующей физкультурно-оздоровительным комплексом и при этом совершала мошеннические действия» [54].

Следует также отметить, что «из назначения некоторых видов наказаний не следует необходимость прекращения выполнения работником своих трудовых обязанностей. Если в качестве наказания ему назначены исправительные работы, то отбывает он его непосредственно по месту своей работы, а из его заработной платы в доход государства удерживается некоторая её часть (от 5 до 20%).

Увольнение осуществляется на основании медицинского заключения. Обратим внимание на то, что медицинское заключение должно быть оформлено в порядке, установленном федеральным законодательством и соответствующими подзаконными нормативно-правовыми актами. Так, например, истцу было отказано в требовании о восстановлении на работе, поскольку медицинское заключение не было в установленном законом порядке отменено либо оспорено истцом, переосвидетельствование не

проводилось. Если соответствующих медицинских документов у работодателя нет, то производить увольнение сотрудника по этому основанию нельзя» [10].

«Смерть либо признание безвестно отсутствующим работника (или работодателя - физического лица). Трудовой договор расторгается на основании свидетельства о смерти либо на основании решения суда о признании умершим (безвестно отсутствующим). Работодатель может являться заинтересованным лицом, который вправе обратиться в суд с таким заявлением» [55].

По мнению авторов, «здесь можно выделить одну очень интересную законодательную коллизию, которую автор предлагает назвать «парадоксом Бубликова». Дело в том, что в российском трудовом законодательстве не прописан порядок восстановления на работе сотрудника, который признан умершим или безвестно отсутствующим. С другой стороны, гражданин объявляется умершим, если о нём ничего не известно последние 5 лет (если предполагается гибель от несчастного случая - шесть месяцев); а безвестно отсутствующим - при отсутствии известий о нём в течение года. Поскольку в наше время никто не будет держать место за сотрудником столько времени, вопрос становится чисто академическим» [77, с. 39].

Как правило, «судебных споров при прекращении трудового договора из-за смерти сотрудника немного. Большинство из них связано с тем, что родственники умершего пытаются получить с его бывшего работодателя компенсацию материального и, в особенности, морального ущерба. Если смерть наступила при выполнении трудовых обязанностей и из-за нарушений условий труда, то им это удастся» [12].

Чрезвычайные обстоятельства, а равно «призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом

Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя).

Чрезвычайные обстоятельства глобального масштаба не так часто вмешиваются в трудовую деятельность. Поэтому судебных дел здесь также имеется сравнительно небольшое количество. Главное, что следует запомнить работодателю: удержания из заработной платы сотрудников в дни действия чрезвычайных обстоятельств не производятся. Как правило, чрезвычайные обстоятельства фиксируются на федеральном и региональном уровне, в результате чего и возникает основание для прекращения трудового договора» [24].

Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

«Сущность дисквалификации заключается в лишении права занимать определённые (как правило, руководящие должности). Трудовой договор прекращает своё действие на основании постановления судьи, вынесенного по итогам разбирательства административного дела.

Следует дождаться вступления постановления в законную силу. В случае, если оно впоследствии будет отменено, придётся восстанавливать дисквалифицированного на работе.

Трудовой договор прекращается также по рассматриваемому основанию в случае, если сотрудник был иностранцем и в административном порядке принято решение о его выдворении за пределы нашей страны.

Перед расторжением трудового договора работодателю необходимо предложить работнику, с его согласия, либо аналогичные вакансии, либо «нижестоящие» по должности и трудовым обязанностям. Предложение надо делать в письменном виде, приводя не только перечень возможных вакансий,

но и условия труда на них (заработная плата, функциональные обязанности и пр.). Факт отказа работника от них следует зафиксировать его подписью.

В случае несоблюдения процедуры увольнения сотрудник может обратиться в суд и иском о восстановлении на работе и выиграть его» [81, с. 65].

Истечение, приостановление действия, лишение специального права.

«Лишение специального права должно быть зафиксировано соответствующим административным постановлением, вступившим в законную силу. Прекращать договор можно, только если срок лишения специального права составляет более двух месяцев. В противном случае работник отстраняется от работы либо переводится на другую работу. Перед увольнением работнику надо предложить аналогичную (нижестоящую должность).

Прекращение доступа к государственной тайне. Процедура прекращения доступа к государственной тайне регулируется Законом РФ «О государственной тайне». При оформлении прекращения трудового договора в рассматриваемом случае следует чётко соблюсти его требования. Работнику также предлагаются аналогичные (нижестоящие) должности, с государственной тайной не связанные.

При возникновении судебного спора следует обратить внимание на подсудность. Дела, связанные с государственной тайной, в качестве первой инстанции рассматривают не районные, а «региональные» (областные, краевые, республиканские и т.д.) суды» [50].

Отмена решения о восстановлении на работе. «Основанием для прекращения трудового договора является отмена предписания государственной инспекции труда либо решения суда о восстановлении на работе. Решение суда о восстановлении на работе должно быть именно отменено вышестоящим судом. Если кассационная или надзорная судебная инстанция приняла решение о направлении дела на новое рассмотрение, то трудовой договор на этом основании расторгнут быть не может.

Возникновение ограничений на занятие определёнными видами деятельности. В данном случае ограничения устанавливаются Трудовым кодексом РФ или федеральным законодательством (например, для педагогов, осуждённых по определённым уголовным статьям). Основанием для расторжения трудового договора является документ, эти обстоятельства подтверждающий. Например, приговор суда, вступивший в законную силу. Если уголовное дело прекращено по нереабилитирующим основаниям, то трудовой договор здесь расторгнуть возможно» [5].

В заключение отметим также следующий позитивный для работодателя факт. Существует ряд ситуаций, в которых работодатель не имеет права расторгать трудовой договор по своей инициативе (отпуск, временная нетрудоспособность, беременность). Но прекращать трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в этих случаях возможно, что неоднократно подтверждено судебной практикой.

Глава 3 Совершенствование правового регулирования оснований и порядка прекращения трудового договора

3.1 Совершенствование системы оснований прекращения трудового договора

В рамках настоящего параграфа мы рассмотрим несовершенство основания прекращения трудового договора с руководителем организации, предусмотренного п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ.

Современное отечественное трудовое законодательство, зачастую определяемое авторами в качестве весьма императивного, предусматривает комплекс диспозитивных положений, которые предоставляют субъектам возможность по своему усмотрению устанавливать основания прекращения трудовых отношений. Определение в рамках трудового договора причин его прекращения возможно, помимо прочего, в отношении руководителя организации, участников ее исполнительного органа, сотрудников религиозных организаций, лиц, трудящихся у физического лица, надомных и дистанционных работников. С. А. Саурин справедливо замечает, что три года назад возобновились широкие дискуссии о юридической сущности и целесообразности введения таких диспозитивных норм, поскольку в первом чтении был принят законопроект N 973264-7, касающийся изменений ТК РФ, связанных с дистанционной работой [69, с. 161].

В отношении отмеченных категорий сотрудников, дополнительная диспозитивность, касающаяся завершения трудовых соглашений, исходит из специфики их прав и обязанностей либо особенностей статуса работодателя.

Что касается руководителя, то присутствие специфики правового статуса в полной мере охарактеризовано в рамках одного из Постановлений КС РФ, вынесенного еще в 2005 году [64]. Очевидно, что диспозитивность относительно оснований завершения трудовых отношений с руководителем, довольно целесообразна. Но стоит обратить внимание, что в ст. 278 ТК РФ

предусмотрена несколько двоякая гибкость. В частности, волеизъявление работодателя может быть односторонним (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ), а может быть и взаимным (п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ).

Основания прекращения договора по воле работодателя, как правило, разделяют на вытекающие из виновных действий сотрудника, а также не вызванные такими действиями [27, с. 163]. Анализируя основание, предусмотренное п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, КС РФ указывал, что исходя из специфики статуса руководителя, на практике может произойти так, что необходимость для собственника организации в скорейшем завершении трудового договора, гарантированная свободой коммерческой деятельности, не сможет быть реализована посредством применения общего инструмента – оснований увольнения, регламентированных в ст. 81 ТК РФ. Между тем многоаспектностью гражданского оборота обусловлен круг возможных ситуаций, - он настолько объемён, что установить в ТК РФ закрытый перечень невозможно. Весьма существенное ограничение трудовых прав, выраженное в наделении собственника возможностью прекращать трудовые отношения с руководителем, исходя из самостоятельного решения не мотивированной такой акт, видится приемлемым в этом случае. Исследователи полагают, что указанную правовую конструкцию не следует рассматривать в качестве основания прекращения договора в чистом виде, поскольку в ней не предусмотрено причины, обусловившей потребность в завершении соответствующих отношений [46, с. 31]. Основаниями отстранения руководителя в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ выступают определенные обстоятельства, которые препятствуют продолжению трудовых отношений. Тем не менее, норма ТК РФ приведена таким образом, что в исследовании имеющихся обстоятельств компетентными органами, нет необходимости.

Конституционный Суд РФ, исследуя положение п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, установил комплекс ограничений ее использования, чтобы диспозитивное регулирование находилось в балансе с конституционно важными задачами.

Во-первых, прекращение договора без мотива не следует применять в произвольном порядке, вразрез с целями наделения работодателя этим правом, либо с позиции дискриминации.

Мы поддерживаем убеждения авторов, что в этом случае все же необходим анализ непосредственных причин, вызвавших прекращение трудового договора, компетентными органами [25, с. 37]. Если этого не осуществить, то выявить в действиях собственника факт злоупотребления либо дискриминации становится нереальным. Также вызывает одобрение указание ВС РФ, исходя из чего увольнение не будет противоречить закону, когда признаков вышеотмеченных нарушений не будет обнаружено в актах работодателя [57].

Во-вторых, прекращение договора п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ виновными действиями руководителя не может обуславливаться.

Исходя из основных начал юридической ответственности, увольнение, связанное с виновным поведением, должно предусматривать наделение сотрудника способностью осуществить защиту своих интересов. Между тем, конструкция прекращения договора без мотивировки, не обеспечивает руководителя соответствующей возможностью. Так как собственник может не излагать мотив вынесенного решения и подтверждать существование определенных обстоятельств, которые легли в фундамент завершения трудовых отношений, в то же время он утрачивает возможность указывать на невыполнение руководителем его обязанностей. Процедура наложения дисциплинарного взыскания подлежит учету, а факт нарушения и вины следует доказать.

Когда у собственника есть намерения прекратить отношения с рассматриваемым субъектом по причине нарушений со стороны последнего, их необходимо зафиксировать и использовать основание прекращения договора из комплекса установленных ТК РФ, и касающихся виновных действий сотрудника [78, с. 10]. При этом работодателю необходимо следовать процедуре наложения на руководителя мер дисциплинарной

ответственности, а допущенный проступок необходимо сопоставить с регламентированными законом основаниями увольнения. В то же время перед работодателем возникнет потребность в доказывании существования состава проступка в поведении работника, а равно следовании процедуре увольнения [52].

В-третьих, при прекращении договора по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работнику необходимо уплатить соответствующую компенсацию. В каждом случае она должна отвечать ситуации увольнения руководителя при смене собственника юридического лица.

Предполагая наличие доверительных отношений собственника с руководителем, законодатель установил возможность увеличения суммы соответствующей компенсации по согласованию сторон. Назначение этой компенсации состоит в том, чтобы сгладить отрицательные последствия, вызванные прекращением трудовых отношений по инициативе работодателя, и, соответственно, обеспечить баланс проявленного неравенства и потребностей работника [30, с. 53]. В этой связи, компенсацию необходимо предоставлять всегда, когда в качестве основания прекращения трудового договора применяется п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ.

Итак, особое основание прекращения договора, регламентированное п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, служит способом расширения списка оснований завершения отношений с руководителем по воле работодателя, не сопряженных с виновными действиями первого, при предоставлении ему соответствующей компенсации.

Положение п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ указывает на вероятность предусмотрения в договоре дополнительных оснований его прекращения. Эта норма некоторым авторам видится в качестве законного способа увеличения списка оснований увольнения, сопряженных с ошибочными действиями руководителя [78, с. 10]. Тот же самый вывод напрашивается, если исследовать комплекс оснований, которые Правительство РФ считает

целесообразными для внесения в трудовое соглашение с руководителем унитарного предприятия [66].

По мнению ряда исследователей, введение дополнительных оснований, сопряженных с виновным поведением лица, служит путем для злоупотреблений, касающихся несоблюдения положений ТК РФ о процедуре наложения дисциплинарного наказания, поскольку такие основания не получили регламентации в рамках ст. 192 ТК РФ [22, с. 49].

Несмотря на все вышесказанное, увеличение комплекса оснований прекращения трудовых договоров видится нормальным исходя из позиции КС РФ. Однако, в практической деятельности разграничение оснований на связанные с виной работника и не связанные с его виной, соблюдается не во всех случаях.

Например, рассматривая дела по заявлениям уволенных руководителей, направленным на взыскание положенной им компенсации при прекращении договора согласно п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, суды зачастую исследуют не только факт прекращения договора, но и реальные обстоятельства увольнения. Это обусловлено формулировкой положения ст. 279 ТК РФ, в которой указано, что компенсация трехкратного и более среднемесячного заработка подлежит уплате руководителю, который освобожден от должности без обозначения мотивировки, и при этом им не совершено виновных действий. В этих случаях работодатель в ходе рассмотрения дела вправе предоставить доказательства, подтверждающие вину в действиях руководителя. Если вина окажется подтверждена, суд откажет в удовлетворении иска и выплате соответствующей компенсации [5].

Полагаем, что судебным органам необходимо разграничивать предмет доказывания по спорам, связанным с восстановлением в должности при увольнении согласно п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, и по спорам, связанным с взысканием компенсации, положенной при аналогичном увольнении. При восстановлении на работе требуется исследование реальных обстоятельств увольнения, поскольку необходимо исключить факт самовольного

увольнения вразрез с конституционным смыслом указанного положения закона. В случае взыскания компенсации исследование реальных оснований прекращения договора по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ обусловлено другой задачей: следует определить целесообразность освобождения работодателя от уплаты компенсации за прекращение договора без указания мотивации. Обозначенная задача не соответствует конституционному смыслу рассматриваемого правоположения, поскольку допускает отказ в предоставлении компенсации за освобождение от должности без указания мотивов.

Наделение же работодателя правом по доказыванию виновности руководителя в этом случае, указывает на несоответствие этого с ограничением трудовых прав последнего, которое имеет место в п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ. В противном случае будет иметь место не наделение собственника комплексом возможностей, связанных со свободным осуществлением коммерческой деятельности, а о наложении на руководителя дисциплинарных мер, вразрез с действующими принципами привлечения к ответственности, существующими в демократическом государстве.

Таким образом, по нашему мнению, в целях предотвращения совершения нарушений, допускаемых правоприменителями, которые не соответствуют конституционному смыслу положений п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, в ст. 279 ТК РФ целесообразно внести изменения, касающиеся изъятия указания на отсутствие вины в действиях руководителя.

3.2 Совершенствование порядка прекращения трудового договора

В рамках данного параграфа мы рассмотрим проблемы порядка прекращения трудовых отношений с руководителем организации.

В Постановлениях КС РФ не раз указывалось, что положение руководителя организации обладает специфическими особенностями в отличии от прочих работников. Ему отведено особое значение в управлении,

ведь добросовестность его работы обуславливает в т. ч. функционирование всей организации. Руководитель имеет комплекс правомочий в отношении прочих сотрудников, непосредственно он осуществляет организацию их деятельности [3, с. 88].

Например, нормы об увольнении руководителя ООО установлены Федеральным законом от 08.02.1998 N 14-ФЗ. Так, п. 4 ст. 33 устанавливается, что «к компетенции общего собрания участников общества относится образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий, а также принятие решения о передаче полномочий единоличного исполнительного органа общества управляющему, утверждение такого управляющего и условий договора с ним, если уставом общества решение указанных вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества» [75].

Между тем, сложение корпоративных полномочий не сопровождается одновременным увольнением руководителя ООО. Соответствующее решение необходимо должным образом оформить. В частности, в письменной форме, посредством протокола о завершении полномочий. Далее, следует подготовить кадровые документы. Прекратить трудовые отношения с руководителем, возможно исходя из оснований, содержащихся в Трудовом кодексе РФ.

В п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 N 21 предусмотрено, что собственники в рамках своего собрания могут вынести решение о смене директора, в т. ч. при отсутствии его нарушений.

По замечанию авторов, «независимо от основания прекращения трудового договора увольнение руководителя производится в результате сложного фактического состава: решения уполномоченного органа или лица о прекращении полномочий руководителя, а также прекращения трудового договора путем издания приказа об увольнении по соответствующему основанию, с выполнением необходимых кадровых формальностей (ознакомление увольняемого с приказом об увольнении под роспись, запись

в трудовой книжке, запись в личной карточке, выдача увольняемому руководителю копий необходимых документов - по письменному требованию), а также осуществлением финальных выплат, расчетов в порядке, предусмотренном законом» [36, с. 25].

Необходимо указать, что исходя из анализа практики можно увидеть, что она не придерживается позиции сочетания трудовых и корпоративных отношений. Нередко отмечается, что сложение полномочий руководителя не обуславливает завершение трудовых отношений с организацией. Соответственно, чтобы директор оставил должность, необходимо его уволить по законному основанию [13]. Иначе говоря, решение учредителя об освобождении руководителя от должности не обусловит его увольнения.

На практике появляются проблемы в тех случаях, когда решение об увольнении не вынесено, но поскольку руководитель отсутствует на работе, а общее руководство вести требуется, учредитель назначает на его место иного сотрудника, выполняющего его обязанности. В данном случае необходимы правки в ЕГРЮЛ, чтобы организация была способна реализовать хозяйственную деятельность. Возникает вопрос относительно статуса отсутствующего директора, в особенности, когда последний не осуществляет свою деятельность по причине конфликтных обстоятельств.

Полагаем, целесообразно проанализировать дело, рассмотренное одним из судов г. Калининграда. Руководитель ООО (единственный работник) заявил в суд, где требовал обязать ООО осуществить его увольнение в связи с решением участника.

Из обстоятельств следует, что «руководитель перестал появляться на работе июня 2019. Через несколько дней истец явился в офис общества, настаивал на получении решения участника общества о расторжении с ним трудового договора, однако участник общества такого решения не принимал. Поскольку на рабочем компьютере истца имелся документ-соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон, составленный им самим, представитель участника общества передал истцу подписанное в

одностороннем порядке участником общества данное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Истец проставил на копии соглашения отметку «получил», дату и расписался. В этот день и позднее истец к работе не приступал, дела и документы представителю участника не передавал.

В связи с тем, что решение о расторжении трудового договора по соглашению сторон истец не подписал, в каком бы то ни было виде своей воли на расторжение трудового договора не выразил, участник общества полагал, что он как работодатель действовал с должной заботливостью и осмотрительностью, т.е. добросовестно. Причина невыхода истца на работу не была известна, поэтому принять решение о расторжении трудового договора по собственной инициативе работодатель не мог, так как причина его отсутствия была неизвестна, а в соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ и п. 50 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, не допускается увольнение директора по инициативе работодателя (общего собрания участников) в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Поскольку истец оставил работу без объяснения причины, отсутствовал более месяца, участник общества заключил трудовой договор с гражданкой Б.К. на период отсутствия основного работника-истца. В решении участника было указано: «Назначить Б.К. временно исполняющей обязанности директора». Для осуществления текущей деятельности распоряжения имуществом и денежными средствами на банковских счетах были внесены изменения в ЕГРЮЛ в части наделения Б.К. полномочиями руководителя.

Полагая, что прекращение полномочий прежнего руководителя не является увольнением, а может рассматриваться как основание для увольнения, участник общества неоднократно направлял письма отсутствующему директору с информацией о необходимости сообщить о причинах его отсутствия и решить вопрос о его увольнении. Однако

директор общества в офис компании не являлся, на письма не отвечал, а через 2 месяца обратился в суд.

Суд удовлетворил требования истца; признал истца (директора) уволенным по решению учредителя (участника), при этом обязал общество выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск и компенсацию в порядке ст. 279 ТК РФ, указав в решении, что ответчик не воспользовался своим правом расторгнуть трудовой договор с истцом по ст. 81 ТК РФ в досудебном порядке. Однако за пределами судебного разбирательства осталось разрешение вопроса о том, что ответчик (общество) был лишен возможности уволить истца без нарушения норм трудового законодательства (по собственной инициативе как по любому из оснований ст. 81 ТК РФ, так и по ст. 278 ТК РФ), поскольку ему была неизвестна причина, по которой истец перестал выходить на работу» [20].

Как предусмотрел КС РФ, органу работодателя предоставляются определенные полномочия (посредством которых будет обеспечиваться эффективность деятельности и оптимальное применение имущества), связанные с назначением директора, который будет управлять организацией, обеспечивать сохранность имущества, а также с прекращением с ним трудовых отношений [58]. Считая, что вынося акт о признании заявителя уволенным в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ, суд превысил полномочия (по собственному усмотрению установил основание прекращения договора с директором, его дату, компенсационные выплаты), ответчик направил заявление в вышестоящие инстанции.

Они также не обнаружили причин для отмены окончательного акта первой инстанции. Вместе с этим, и ВС РФ отказал в передаче жалобы в соответствующую Судебную коллегию, пояснив, что участником общества предприняты последовательные действия, указывающие на его решение о завершении трудовых отношений с руководителем ООО. Принимая во внимание тот факт, что прекращение договора с директором соответствующим образом оформлено не было, суд подвел итог, что имеют

место основания для признания увольнения заявителя согласно п. 2 ст. 278 ТК РФ.

Между тем полагаем, что такая точка зрения может вызвать сомнения, так как идет вразрез с регламентацией труда директора ООО, установленной ТК РФ.

В связи с тем, что директор ведет свою деятельность согласно трудовому договору, прекращение его работы должно происходить в пределах трудовых отношений, но не гражданских. В противном случае образуется обширная зона для различных злоупотреблений, которые могут иметь место и со стороны непосредственно директора, способного прекратить свою деятельность, а впоследствии заявить в суд и требовать признания его увольнения, требуя соответствующие выплаты.

Как следует из Постановления Пленума ВС РФ N 2, разрешая споры, касающиеся восстановления на работе, необходимо учитывать, что следует иметь в виду, что применяя установленные ТК РФ при прекращении трудового договора гарантии сотрудникам, необходимо руководствоваться принципом предотвращения злоупотребления, вне зависимости от субъектов последнего. Если будет выявлен факт такого злоупотребления, суд отказать в признании исковых требований сотрудника. Работодатель не подлежит привлечению к ответственности за отрицательные последствия, обусловленные недобросовестными актами сотрудников.

Как следует из ст. 273 ТК РФ, директор - работник по трудовому соглашению, но, как уже было отмечено, его положение весьма разнится от статуса прочих сотрудников, что вызвано особенностями его деятельности, его обязанностями и правами, значимостью в механизме управления обществом.

Качество его работы непосредственно влияет на соответствие итогов функционирования организации тем целям, для которых она была сформирована, на ее финансовое положение, а также существование ее как таковой [64].

Право на внезапное прекращение договора с руководителем, законодатель предоставил собственнику как меру для защиты его законных интересов. По замечанию авторов, регламентация специфики трудовой деятельности руководителей коммерческих обществ, ограничение их трудовых прав и устанавливаемых гарантий, связаны с интересами данных юридических лиц, их акционеров, в определенной степени - их контрагентов, а также всего гражданского оборота.

Вместе с этим стоит признать, что подобная мера фактически не гарантирует защиту финансовых интересов собственника, поскольку посредством ее применения возможно лишь оградить организацию от дальнейшего отрицательного влияния руководителя, однако невозможно предотвратить наступление негативных последствий. Д.Р. Акопов, предпринимая попытку обусловить низкую эффективность работы руководителей плохим качеством управления, более 20 лет назад обращал внимание на недостаточность их ответственности, считая целесообразным разработать федеральный закон, регламентирующий правовой статус и специфику регламентации деятельности субъектов, стоящих у руководства юридическими лицами [2, с. 150]. Несмотря на то, что подобный законопроект существовал, однако впоследствии он оказался отклонен.

Резюмируя исследование вышеотмеченных судебных актов, а также вопросов, касающихся отграничения трудового и корпоративного права в отношении порядка завершения полномочий директоров, целесообразно сгруппировать основные общие выводы.

Во-первых, полномочия рассматриваемых лиц подлежат прекращению в соответствии с корпоративными нормами, касающимися вынесения соответствующего решения компетентным органом организации либо собственником ее имущества, но это не сопровождается одновременным их увольнением, поскольку в этих целях следует соблюсти процедуру, предусмотренную в рамках трудового законодательства.

Во-вторых, в настоящее время существует проблема применения и восприятия ст. 278 ТК РФ, в связи с тем, что правоприменители зачастую не учитывают, что увольнение директора, как и остальных работников, необходимо производить руководствуясь трудовым законодательством, а, соответственно, требуется следовать процедуре, предусмотренной ст. 84.1 ТК РФ, относительно приказа об увольнении.

В-третьих, видится целесообразным регламентация порядка прекращения договора с руководителем. Он охватывает:

- вынесение решения компетентным органом относительно прекращения соответствующих полномочий лица;
- вынесение приказа об увольнении согласно конкретному основанию;
- оформление документации кадрового характера (доведение до его сведения приказа под расписку, внесение данных в трудовую книжку и личную карточку, предоставление копий соответствующих документов (по желанию увольняемого руководителя);
- предоставление полагающихся выплат и компенсаций.

Для выработки единообразия судебной практики было бы целесообразно внести коррективы в нормы корпоративного и трудового законодательства, касающиеся процедуры прекращения трудовых отношений с руководителем организации.

Заключение

В практической деятельности верное понимание категорий «прекращение», «расторжение» и «увольнение», имеет значение для защиты законных интересов работников, так как множество законодательно предусмотренных гарантий, касаются именно случаев расторжения трудового договора в связи с волеизъявлением работодателя.

Разделение этих понятий, в первую очередь, представляет теоретический интерес, и в то же время обладает существенным практическим значением для четкого следования процедуре завершения трудовых отношений по определенным основаниям, и для защиты законных интересов сторон.

Изучив множество точек зрения, мы можем заключить, что за период действия ТК РФ, мнения, проводящих исследования в области трудового права авторов, значительно разнятся по поводу понятия, соотношения и содержания терминов «прекращение трудового договора», «расторжение» и «увольнение сотрудника». Однако нам представляется, что обособление каждого из рассмотренных понятий необходимо, так как это непосредственно отражается на правах и обязанностях сторон договора, связанных с завершением его действия по каким-либо основаниям. Это обуславливает то, что до сих пор вопросы, касающиеся прекращения трудовых правоотношений, остаются объектом пристального внимания со стороны научного сообщества.

Как представляется, в качестве видов прекращения возможно также признать категорию «аннулирование» и «признание недействительности трудового договора».

Дополнительные основания для завершения трудового договора могут содержаться не только в законодательстве, но и предусматриваться непосредственно в нем самом, однако, они не должны противоречить закону. Как правило, дополнительные основания разрабатываются в отношении

таких работников, как: руководители юридических лиц; граждане, осуществляющие трудовую деятельность у физического лица; сотрудники религиозной организации. Таким образом, работодатель и работник правомочны по своему усмотрению предусматривать прочие, не регламентированные в законе основания прекращения заключаемого договора.

В Постановлениях КС РФ не раз указывалось, что положение руководителя организации обладает специфическими особенностями в отличии от прочих работников. Ему отведено особое значение в управлении, ведь добросовестность его работы обуславливает в т. ч. функционирование всей организации. Руководитель имеет комплекс правомочий в отношении прочих сотрудников, непосредственно он осуществляет организацию их деятельности.

Полагаем, что судебным органам необходимо разграничивать предмет доказывания по спорам, связанным с восстановлением в должности при увольнении согласно п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, и по спорам, связанным с взысканием компенсации, положенной при аналогичном увольнении. При восстановлении на работе требуется исследование реальных обстоятельств увольнения, поскольку необходимо исключить факт самовольного увольнения вразрез с конституционным смыслом указанного положения закона. В случае взыскания компенсации, исследование реальных оснований прекращения договора по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ обусловлено другой задачей: следует определить целесообразность освобождения работодателя от уплаты компенсации за прекращение договора без указания мотивации. Обозначенная задача не соответствует конституционному смыслу рассматриваемого правоположения, поскольку допускает отказ в предоставлении компенсации за освобождение от должности без указания мотивов.

По нашему мнению, в целях предотвращения совершения нарушений, допускаемых правоприменителями, которые не соответствуют

конституционному смыслу положений п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, в ст. 279 ТК РФ целесообразно внести изменения, касающиеся изъятия указания на отсутствие вины в действиях руководителя.

Полномочия директоров организаций подлежат прекращению в соответствии с корпоративными нормами, касающимися вынесения соответствующего решения компетентным органом либо собственником имущества, но это не сопровождается одновременным их увольнением, поскольку в этих целях следует соблюсти процедуру, предусмотренную в рамках трудового законодательства.

Вместе с этим, в настоящее время существует проблема применения и восприятия ст. 278 ТК РФ, в связи с тем, что правоприменители зачастую не учитывают, что увольнение директора, как и остальных работников, необходимо производить руководствуясь трудовым законодательством, а, соответственно, требуется следовать процедуре, предусмотренной ст. 84.1 ТК РФ, относительно приказа об увольнении.

Видится целесообразной регламентация порядка прекращения договора с руководителем. Он охватывает:

- вынесение решения компетентным органом относительно прекращения соответствующих полномочий лица;
- вынесение приказа об увольнении согласно конкретному основанию;
- оформление документации кадрового характера (доведение до его сведения приказа под расписку, внесение данных в трудовую книжку и личную карточку, предоставление копий соответствующих документов (по желанию увольняемого руководителя);
- предоставление полагающихся выплат и компенсаций.

Для выработки единообразия судебной практики, было бы целесообразно внести коррективы в нормы корпоративного и трудового законодательства, касающиеся процедуры прекращения трудовых отношений с руководителем организации.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. Москва: Проспект, 2011. 128 с.
2. Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. / Д.Р. Акопов. М., 1999. 159 с.
3. Андреев П.В. Проблемы судебной практики по трудовым и корпоративным спорам руководителей организаций: моногр. / П.В. Андреев. М.: Проспект, 2020. 88 с.
4. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.- практ. пособие. М.: Проспект, 2009. С. 20.
5. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 ноября 2018 г. по делу N 33-50192/2018.
6. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 11 февраля 2016 г. по делу N 33-2230/2016// СПС КонсультантПлюс
7. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 августа 2014 г. N 33-12389/2014// СПС КонсультантПлюс
8. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 11.01.2017 по делу N 33-22/2017// СПС КонсультантПлюс
9. Апелляционное определение Омского областного суда от 26.07.2017 по делу N 33-5011/2017// СПС КонсультантПлюс
10. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 28.12.2015 по делу N 33-4981/2015// СПС КонсультантПлюс
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2015 по делу N 33-47191/2015// СПС КонсультантПлюс
12. Апелляционное определение Магаданского областного суда от 11.02.2015 N 33-115/2015 по делу N 2-4946/2014// СПС КонсультантПлюс

13. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 09.03.2017 по делу N 33-2512/2017. URL: <http://oblsud.irk.sudrf.ru> (дата обращения: 05.04.2023).
14. Батусова Е. С. Модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2017. — № 1. — С. 132-143.
15. Бойкова Т. Споры: увольнения при смене владельца компании // Трудовое право. 2020. N 10. С. 49 - 56.
16. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2013. С. 461-462.
17. В каком порядке сменить директора учреждения // СПС КонсультантПлюс. 2023.
18. Волчецкая Т.С., Осипова Е.В., Авакьян М.В. Современные формы насилия в молодежной среде: степень распространения и меры профилактики // Российский юридический журнал. 2021. N 5. С. 105 - 115.
19. Гладков Н.Г. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 9. С. 130 - 135.
20. Дело N 2-2165/2019 // Архив Московского районного суда г. Калининграда. URL: <http://moskovsky.kln.sudrf.ru> (дата обращения: 05.04.2023).
21. Ершов В.В. Трудовой договор: Учеб. пособие для образоват. учреждений М-ва юстиции Рос. Федерации / В.В. Ершов, Е.А. Ершова. - 3. изд. - Москва: Дело, 2001. — 350 с.
22. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 3. С. 49.
23. Как изменить формулировку увольнения // СПС КонсультантПлюс.

24. Кассационное определение Пензенского областного суда от 20.12.2011 по делу N 33-3297/2011// СПС КонсультантПлюс
25. Кашлакова А.С., Лудина Д.С. Некоторые проблемы прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 1. С. 26 - 27.
26. Кичигин С. В. Особенности прекращения трудового договора со спортсменом // Журнал «Законодательство», N 6, июнь 2021 г., с. 46-51.
27. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. С. 163.
28. Конвенция N 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Заключена в г. Женеве 22.06.1982) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 - 1989.
29. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Н. Кудряшова, Ф.О. Сулейманова, Г.В. Шония и др.; под ред. О.А. Шевченко. 6-е изд. Москва: Проспект, 2022. 832 с.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, 2017. 608 с.
31. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС КонсультантПлюс
32. Костян И.А. Прекращение трудового договора за прогул // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. N 4. С. 32 - 39.
33. Крылов К.Д. Научное наследие и современные исследования в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3 (52). С. 170-173.

34. Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05 / В.В. Кузнецова. М., 2015.
35. Кузнецова И. Прекращение трудового договора по инициативе работника: анализ судебных споров // Трудовое право. 2018. N 7. С. 17 - 25.
36. Куренной А. М. Трудовое право России: учебник / Коллектив авторов, под ред. А. М. Куренного. - 4-е изд, испр. и доп. - Москва: Проспект, 2020. - 672 с.
37. Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В. М. Лебедева. — М.: Норма, Инфра-М, 2018. — 480 с.
38. Липинский Д.А., Мусаткина А.А. Является ли четырехэлементная конструкция состава правонарушения общетеоретической? // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. N 2. С. 8-15.
39. Ломакина Л.А. Баланс интересов в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2021. N 6. С. 104 - 116.
40. Ломакина Л.А. Споры, связанные с аннулированием трудового договора // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: КОНТРАКТ, 2015. Вып. 20. С. 132 - 141.
41. Люблинский М.С. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: учебно-метод. пособие. Ковров: КПА, 2012.
42. Лютов Н. Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты. Постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 1. — С. 25-29.
43. Миронова А.Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений // Законодательство и экономика. 2018. № 3. С. 32.

44. Михайлова О. П. Сравнительное трудовое право: курс лекций. — Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. — 164 с.
45. Михальская А.О. Предупреждение об увольнении работника по инициативе работодателя: перспективы адаптации зарубежного опыта в России // Актуальные проблемы российского права. 2022. N 7. С. 99 - 108.
46. Нуртдинова А.Ф. Увольнение руководителя организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ: комментарий к Постановлению Конституционного Суда // Трудовое право. 2005. N 6. С. 31.
47. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 1 февраля 2021 г. N 14-КГ20-14-К1 // СПС КонсультантПлюс
48. Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10 июня 2021 г. по делу N 8Г-9336/2021[88-10925/2021] // СПС КонсультантПлюс
49. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.02.2021 N 14-КГ20-14-К1 // СПС КонсультантПлюс
50. Определение Верховного Суда РФ от 10.01.2014 N 34-КГ13-13// СПС КонсультантПлюс
51. Определение Конституционного Суда РФ от 23.09.2010 N 1090-О-О // СПС КонсультантПлюс
52. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 марта 2021 г. по делу N 33-КГ20-7-К3
53. Определение Московского городского суда от 06.10.2010 N 33-31372 // СПС КонсультантПлюс
54. Определение Московского городского суда от 28.03.2011 N 4г/5-2017/11// СПС КонсультантПлюс
55. Определение Московского городского суда от 28.06.2011 N 33-19674// СПС КонсультантПлюс
56. Определение Московского областного суда от 22.03.2011 N 33-6303// СПС КонсультантПлюс

57. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 октября 2015 г. N 52-КГ15-1 // СПС «КонсультантПлюс».

58. Определение Конституционного Суда РФ от 21.04.2011 N 539-О-О // СПС КонсультантПлюс

59. От приема до увольнения. Что нужно знать кадровику - 2022 / под общ. ред. д. э. н. Ю.А. Васильева. М.: БиТуби, 2022.

60. Петров А.Я. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013. С. 104.

61. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 октября 2022 г. N 14-6/ООГ-6398 // «Нормативные акты для бухгалтера», 2022, N 22

62. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Российская газета», N 297, 31.12.2006.

63. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // «Российская газета», N 270, 30.11.2015.

64. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П // СПС КонсультантПлюс.

65. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 // «Российская газета», N 124, 10.06.2015.

66. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 // СЗ РФ. 2000. N 13. Ст. 1373 // СПС «КонсультантПлюс».

67. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2009. 480 с.

68. Романец Ю.В. Реализация этического принципа справедливого неравенства в российском праве // Российская юстиция. 2010. N 10. С. 53 - 54.

69. Саурин С.А. Особенности дистанционной работы как основание для специального регулирования прекращения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. N 4. С. 61 - 62.

70. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Локальные акты работодателя: актуализация в связи с законодательными изменениями. Москва: Редакция «Российской газеты», 2021. Вып. 3. 176 с.

71. Спор об изменении формулировки основания увольнения (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. 2023.

72. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушников М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект, 2017. 480 с.

73. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; - 8-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 231 с.

74. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.

75. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 16.04.2022) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // «Российская газета», N 30, 17.02.1998.

76. Ходыкин Д. Работника могут уволить по состоянию здоровья только при наличии медицинского заключения и соблюдения целого ряда условий такого увольнения // Трудовое право. 2018. N 5. С. 15 - 25.

77. Чакински А. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон // Трудовое право. 2018. N 4. С. 35 -

78. Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // Хозяйство и право. 2011. N 4. С. 10.

79. Шишкина А. Сложные вопросы выплаты зарплаты при увольнении по соглашению сторон // Трудовое право. 2022. N 10. С. 27 - 36.

80. Шкатулла В.И., Краснов Ю.К., Суетина Л.М., Надвикова В.В., Маркин Н.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ. ред. проф., к.ю.н. В.И. Шкатуллы; восемнадцатое издание, дополненное). - Специально для системы ГАРАНТ, 2020.

81. Шувалова И.А. Трудовые права работников: научно-практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2022. 195 с.