

Трудовой договор

1. Прекращение трудового договора

Принятие федеральных законов, определяющих порядок расторжения трудовых договоров, относится к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ).

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями.

Перечень оснований прекращения трудового договора предусмотрен во многих статьях. Так, в ст. 71 ТК РФ закреплён порядок увольнения по результатам испытания. Статья 77 ТК РФ называет общие основания прекращения трудового договора. Статья 81 ТК РФ указывает как общие, так и некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя (п. п. 4, 7, 8, 9, 10, 13), которые применимы для отдельных категорий работников.

Статья 83 ТК РФ предусматривает обстоятельства, не зависящие от воли сторон, по которым может быть расторгнут трудовой договор. Среди них: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе прежнего работника; неизбрание на должность; признание полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; смерть работника или работодателя - физического лица; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие); дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; и др. В первоначальной редакции статья 83 ТК РФ содержала 7 оснований прекращения трудового договора, сейчас содержит 13 оснований, причем перечень закрытый и не

подлежит расширительному толкованию.

Законодательством (ТК РФ и иными федеральными законами, например, "Об образовании", "О прокуратуре Российской Федерации", "О муниципальной службе в Российской Федерации") могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора (п. 14 ст. 81 ТК РФ). Например, ст. 278 ТК РФ предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации: в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора. Статья 288 ТК РФ предусматривает дополнительное основание прекращения трудового договора с лицом, работающим по совместительству (трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с совместителем, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной). Статья 336 ТК РФ закрепляет дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося; неизбрание по конкурсу и др. Статья 348.11 ТК РФ содержит дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом (спортивная дисквалификация на срок 6 и более месяцев; нарушение антидопинговых правил). Статья 327.6 ТК РФ предусматривает перечень оснований для прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, среди которых приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; аннулирование разрешения на работу или патента в отношении временно пребывающих в

Российской Федерации иностранного гражданина и лица без гражданства; аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; аннулирование вида на жительство в Российской Федерации в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства и др. Статья 19 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" предусматривает дополнительные основания для прекращения трудового договора с муниципальными служащими: достижение предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы; прекращение гражданства Российской Федерации; несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой.

Основания прекращения трудового договора, предусмотренные в ТК РФ и иных федеральных законах, могут совпадать (например, разглашение охраняемой законом тайны, дисквалификация).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, установленным непосредственно в тексте трудового договора. Например, с работником, заключившим трудовой договор с работодателем - физическим лицом (ст. 307 ТК РФ), с надомниками (ст. 312 ТК РФ), с работником религиозной организации (ст. 347 ТК РФ). Так, к числу дополнительных оснований увольнения работников религиозной организации включаются: неуважительное отношение к святыням; небрежное отношение к имуществу религиозной организации; невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации; грубость с прихожанами; разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и др. Законодатель предоставляет возможность включения в трудовой договор дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 и п. 3 ст. 278 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен только в том порядке, который

установлен законодательством для каждого основания прекращения трудового договора. Так, увольнение по основаниям, указанным в п. п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу; недостаточная квалификация должна быть подтверждена результатами аттестации; при сокращении штатов необходимо учитывать преимущественное право на оставление на работе и т.д. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г. N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" подчеркнул, что по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 ТК РФ) может быть расторгнут и срочный трудовой договор, и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. При достижении договоренности трудовой договор может быть расторгнут в любое время и в срок, который определяется самими сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место только при взаимном согласии сторон.

Увольнение работника считается произведенным без законного основания, когда прекращение трудового договора произошло не по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами (например, увольнение за склоку; по требованию трудового коллектива, в связи с реорганизацией). Незаконным следует признать и увольнение, произведенное сразу по нескольким основаниям. Нарушение порядка увольнения может проявляться в несоблюдении норм ТК РФ, запрещающих увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника или пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ). Нарушение порядка расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, т.е. без предупреждения (ст. 79 ТК РФ), также влечет за собой признание увольнения незаконным.

Трудовым законодательством для некоторых категорий работников установлены дополнительные гарантии при увольнении. Такие гарантии закреплены в ст. ст. 261, 269, 374 ТК РФ и др. Увольнение работников, произведенное с нарушением установленных для них гарантий, является

незаконным.

Статья 394 ТК РФ указывает правовые последствия признания увольнения незаконным.

Порядок увольнения по собственному желанию работника

По инициативе работника (собственному желанию) возможно расторжение как трудового договора, заключенного на неопределенный срок, так и срочного трудового договора (ст. 80 ТК РФ). По КЗоТ РФ 1971 г. (утратил силу) срочный трудовой договор подлежал расторжению досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин, таких как болезнь, инвалидность, нарушение администрацией законодательства о труде, трудового договора. По действующему Кодексу работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, независимо от того, на какой срок был заключен трудовой договор.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо только в том случае, если подача заявления об увольнении является его добровольным волеизъявлением и отсутствуют факты оказания давления со стороны работодателя. Если при рассмотрении трудового спора 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 (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015 N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

О своем желании расторгнуть трудовой договор работник должен предупредить работодателя в письменной форме (путем подачи заявления). ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления по почте, например, заказным письмом.

Работник должен предупредить работодателя о своем желании расторгнуть трудовой договор за две недели. Трудовой кодекс РФ устанавливает

некоторые исключения из этого общего правила. Так, на основании ст. ст. 292 и 296 ТК РФ работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев или занятые на сезонных работах, обязаны предупредить работодателя письменно за три календарных дня. На основании ст. 71 ТК РФ работник, желающий уволиться по собственному желанию в период испытательного срока, обязан предупредить работодателя в письменной форме за три дня. В соответствии со ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

Если достигнута договоренность между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Если же заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (например, зачисление в образовательную организацию на очную форму обучения; перевод мужа или жены на работу в другую местность; направление одного из супругов на работу за границу; болезнь, препятствующая продолжению данной работы или проживанию в данной местности; необходимость ухода за больным членом семьи) или работодатель нарушает законодательство о труде, условия коллективного или трудового договора, то работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

В тех случаях, когда предполагаемая дата увольнения в заявлении не указана, работодатель должен уточнить пожелания работника, чтобы в дальнейшем избежать индивидуального трудового спора о незаконности увольнения. Предупредить работодателя об увольнении работник может не только во время работы, но и во время отпуска, болезни и в других случаях отсутствия на работе.

Двухнедельный срок предупреждения обязателен для работника и для работодателя. Факт подачи заявления об увольнении по собственному желанию не является основанием освобождения работника от его трудовых обязанностей.

В случае нарушения трудовой дисциплины в период двухнедельного срока предупреждения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения за прогул или за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, даже в тех случаях, когда не издан приказ об увольнении.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 (в ред. от 31 октября 2016 г.), в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Если работник письменно потребовал иные документы, связанные с работой, то работодатель на основании ст. 62 ТК РФ обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать ему надлежащим образом заверенные копии документов (копии приказа о приеме на работу, приказа об увольнении с работы, справки о заработной плате, выписки из трудовой книжки).

В случае задержки выдачи трудовой книжки наступает материальная ответственность работодателя перед работником, т.е. на основании ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок. Днем увольнения в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника издается приказ работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном Правилами ведения и хранения трудовых книжек.

В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (ст. 236 ТК РФ).

Работник, предупредивший работодателя об увольнении по собственному

желанию, вправе отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения (вправе написать новое заявление, отменяющее прежнее). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Согласно ст. 64 ТК РФ, работнику, письменно приглашенному в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения не может быть отказано в приеме на работу; а также запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Статья 127 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность предоставления отпуска с последующим увольнением. Если такой отпуск предоставляется при расторжении трудового договора по инициативе работника, этот работник вправе отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут, а работник продолжает исполнять трудовую функцию и не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Увольнение работника является ограничением его права на труд, поэтому оно допускается лишь при наличии законных оснований. Статья 81 ТК РФ содержит перечень случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Некоторые основания прекращения трудового договора (п. п. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК РФ) являются общими, т.е. могут быть применены к любым работникам. Пункты 4, 7, 7.1, 8, 9, 10, 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ закрепляют дополнительные основания, применяемые лишь к отдельным категориям работников, указанным в этих пунктах, например к руководителю организации; к главному бухгалтеру; к работнику, непосредственно обслуживающему

денежные или товарные ценности; к работнику, выполняющему воспитательные функции.

В зависимости от наличия или отсутствия вины работника различают виновные и невиновные основания расторжения трудового договора. Как правило, если вина работника отсутствует (п. п. 1, 2, 3, 4 ст. 81 ТК РФ), то при увольнении работодатель должен выполнить ряд действий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя) работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

При увольнении по основаниям, указанным в п. п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель должен изыскать возможности для перевода работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее, чем за три месяца.

На основании ст. 25 Закона о занятости населения работодатель обязан предоставлять территориальным органам службы занятости сведения о

возможных массовых увольнений работников. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель - не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ работодатель должен учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации согласно ст. 373 ТК РФ.

Увольнению в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна предшествовать аттестация. В состав аттестационной комиссии работодатель в обязательном порядке должен включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

В соответствии со ст. 178 ТК РФ работодатель обязан выплатить выходное пособие. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

При наличии вины работника (п. п. 5 - 11 ст. 81 ТК РФ) работодатель может воспользоваться своим правом на расторжение трудового договора без соблюдения указанных выше условий, т.е. увольнение по основаниям, которые содержат вину работника, происходит в упрощенном порядке: без предупреждения, без учета мнения профсоюза, без выплаты выходного пособия.

Исключение из этого общего правила содержит ст. 82 ТК РФ, закрепляющая, что увольнение членов профсоюза по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Увольнения работников по основаниям, предусмотренным п. п. 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, считаются дисциплинарными взысканиями. Применяя самое строгое дисциплинарное взыскание, которым является увольнение, работодатель обязан соблюдать сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание (в том числе и увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей; за прогул; за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за совершение по месту работы хищения) применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или пунктом 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Гарантии при увольнении работника по инициативе работодателя

В литературе система юридических гарантий права граждан на труд дифференцируется в зависимости от пола, возраста работников, субъектов трудовых правоотношений, от характера средств, обеспечивающих нормальную реализацию права на труд, и ряда других факторов. При этом различаются общие юридические гарантии и специальные. Общие юридические гарантии

предусматривают наиболее доступные и распространенные организационно-правовые средства, которые способствуют осуществлению права на труд и применяются в одинаковой мере ко всем гражданам, обладающим трудовой правосубъектностью. Специальные гарантии - это организационно-правовые средства, призванные обеспечить реальное осуществление права на труд конкретных категорий граждан.

К гарантиям охраны права граждан на труд относятся нормы трудового законодательства, предусматривающие обязанность работодателя в некоторых случаях согласовывать свои действия с профсоюзным органом, а также исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора. Сюда же входят нормы, предоставляющие право работнику обжаловать незаконный перевод или увольнение в юрисдикционный орган, а также организационно-правовые средства, предусматривающие фактическое исполнение решений комиссий по трудовым спорам или суда о восстановлении нарушенного права, возмещении материального ущерба и морального вреда.

Трудовой кодекс РФ содержит целый комплекс норм, призванных обеспечить реализацию трудовых прав граждан. Трудовое законодательство предусматривает не только правила о согласовании вопросов установления условий труда с профессиональными союзами, но и обязанность работодателя получать на совершение некоторых действий согласия работника. При расторжении трудового договора устанавливаются гарантии.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Статья 82 ТК РФ устанавливает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Так, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан не позднее чем за два месяца, в письменной форме сообщить о возможном

расторжении трудовых договоров с работниками по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Принципы гуманизма и справедливости, лежащие в основе правовой системы, требуют особого подхода к правовому регулированию труда некоторых категорий граждан - несовершеннолетних; женщин, имеющих детей; инвалидов. Им предоставляются дополнительные права с целью охраны их правового положения.

Статья 261 ТК РФ устанавливает гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. Согласно данной норме, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При истечении срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще, чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на

другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Часть 4 ст. 261 ТК РФ устанавливает гарантии при увольнении женщин (иных лиц), имеющих детей. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1,5 – 8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

В соответствии со ст. 38 Конституции РФ материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Принципы гуманизма и справедливости, лежащие в основе правовой системы, требуют особого подхода к правовому регулированию труда женщин, имеющих детей. Высказанное в научной литературе предложение о необходимости предоставления гарантий, установленных для одиноких матерей, вдовам и разведенным женщинам, является обоснованным и заслуживает одобрения.

Статья 269 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора. Увольнение несовершеннолетних по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных

органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, закреплены ст. 374; гарантии освобожденным профсоюзным работникам - ст. 375 ТК РФ; гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа - ст. 376 ТК РФ.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

Глава 27 Трудового кодекса РФ предусматривает гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

При реализации гарантий, предоставляемых работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самого работника. Так, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы, сокрытие того, что он является членом профессионального союза или входит в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов организации либо является руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного органа данной организации, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного (вышестоящего выборного) профсоюзного органа либо, соответственно, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Такой вывод сделал Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта

2004 г. (с изм.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", учитывая встречающиеся в судебной практике случаи злоупотребления работодателями или работниками своим правом. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Порядок увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности работодателем - физическим лицом

Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. В соответствии со ст. 61 ГК РФ, юридическое лицо может быть ликвидировано:

- по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, или с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер;

- по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в других случаях, предусмотренных Гражданским кодексом РФ.

Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, ликвидируется также вследствие признания его банкротом. Ликвидация

юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Решение о ликвидации, принятое уполномоченным органом в порядке, установленном законодательством, служит основанием для предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. Порядок высвобождения работников закреплен в ст. 180 ТК РФ. Работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Такое предупреждение обычно оформляется в виде уведомления о предстоящем увольнении. На экземпляре, хранящемся у работодателя, работник должен расписаться и поставить дату получения уведомления. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения. В соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" работодатель обязан не менее чем за три месяца предоставить органам службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможных массовых увольнениях работников.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. При этом необходимо обратить внимание на то, что при увольнении с совмещаемой работы работник сохраняет трудовые отношения по

основной работе, т.е. является трудоустроенным, поэтому выплата сохраняемого заработка в этом случае не производится. Выходное пособие при увольнении с совмещаемой работы в связи с ликвидацией организации выплачивается на общих основаниях.

Статья 81 ТК РФ устанавливает, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (а не для случая сокращения численности или штата работников этой организации).

Прекращение деятельности работодателя - физического лица (индивидуального предпринимателя, работающего без образования юридического лица) производится с момента прекращения его регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Государственная регистрация гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, а также регистрационное свидетельство утрачивают силу, если сам предприниматель подает заявление об аннулировании регистрации и выданного ему свидетельства либо если судом вынесено решение о признании индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом). Прекращение деятельности работодателя - физического лица возможно и в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Основанием для признания индивидуального предпринимателя банкротом является его неспособность удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей. В ст. 216 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127 "О несостоятельности (банкротстве)" предусмотрены последствия признания индивидуального предпринимателя банкротом. Так, с момента принятия арбитражным судом решения о признании индивидуального предпринимателя

банкротом и о введении реализации имущества гражданина утрачивает силу государственная регистрация гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, а также аннулируются выданные ему лицензии на осуществление отдельных видов предпринимательской деятельности. Кроме этого, индивидуальный предприниматель, признанный банкротом, не может быть зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя в течение пяти лет с момента завершения процедуры реализации имущества гражданина или прекращения производства по делу о банкротстве в ходе такой процедуры. Арбитражный суд должен направить копию решения о признании индивидуального предпринимателя банкротом и введении реализации имущества гражданина в орган, зарегистрировавший гражданина в качестве индивидуального предпринимателя.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности. Прекращение деятельности может производиться по его собственной инициативе в любое время.

Согласно ст. 307 ТК РФ сроки предупреждения об увольнении работников, работающих у работодателей - физических лиц, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Ликвидацию организации следует отличать от ее реорганизации. Согласно ст. 57 ГК РФ понятие "реорганизация" включает в себя различные формы изменения статуса юридического лица: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование. Реорганизация юридического лица может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами. Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц. При реорганизации юридического лица в

форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

Мероприятия по изменению внутренней структуры организации, которые проводятся ее руководителем в пределах предоставленных ему полномочий, не могут рассматриваться в качестве реорганизации юридического лица.

В соответствии с ч. 5 ст. 75 ТК РФ, при реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Реорганизация юридического лица (организации) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работником по инициативе работодателя. После реорганизации в трудовые договоры работников вносятся соответствующие изменения.

В тех случаях, когда реорганизация юридического лица повлекла за собой сокращение численности или штата работников, расторжение трудовых договоров с высвобождаемыми работниками должно производиться в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. работники должны быть уволены в связи с сокращением штатов, а не вследствие реорганизации.

При отказе работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) либо реорганизацией юридического лица (организации) трудовой договор прекращается (п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Порядок увольнения в случае сокращения численности или штата работников
организации, индивидуального предпринимателя

Работодатель самостоятельно определяет структуру и штаты (штатное расписание). Он же самостоятельно устанавливает необходимость уменьшения количества работников и проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников. Сокращение численности или штата работников производится в целях совершенствования работы организации, рационального укомплектования ее квалифицированными кадрами, при фактическом сокращении объема работ, при перераспределении обязанностей работников, в результате которого количество необходимых работников уменьшается. Факт

сокращения численности или штата работников определяется путем сопоставления численности штатных расписаний с материалами о сокращении фонда заработной платы, а также документами об изменении характера или объема работы, влекущими изменения в составе работников. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд обязан выяснить, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли работодателем нормы ТК РФ, регулирующие порядок высвобождения работников, но не вправе обсуждать вопрос о целесообразности проведения работодателем сокращения численности или штата работников.

Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается только при условии, если увольняемый работник не имеет преимущественного права на оставление на работе, а также если работодатель не имеет возможности предоставить ему другую работу, на которую он согласится. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Согласно ст. 195.1 ТК РФ квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Руководителем принимаются различные сведения, характеризующие производственную деятельность работников (например, документы об образовании, сведения об опыте работы, о стаже работы по специальности, качестве выполнения служебных заданий, сведения о поощрениях и др.).

При сокращении численности или штата работников работодатель не вправе (как ранее допускалось) в пределах однородных профессий и должностей производить перестановку работников и переводить более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника. Иными словами, увольнение работника в связи с сокращением

численности или штата невозможно, если его должность сохраняется в штатном расписании.

Статья 180 ТК РФ предусматривает гарантии и компенсации работникам при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Работодатель обязан предлагать все отвечающие требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. В коллективном договоре или трудовом договоре может быть предусмотрена обязанность работодателя предлагать вакансии в других местностях;

- о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только в том случае, если нельзя перевести работника с его согласия на другую работу.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ).

После внесения изменений в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ основание расторжения трудового договора, предусмотренное п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, применимо и к трудовым отношениям работника, который заключил трудовой договор с работодателем - физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем.

Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Понятие "несоответствие" - подвижное, динамичное, т.к. техническая организация труда, как и способности работника, его специальная подготовка, состояние здоровья, не остаются постоянными. Улучшения технической оснащенности труда влекут за собой изменения в квалификационном и профессиональном составе коллективов. Появляется необходимость овладеть новыми знаниями, навыками. И нежелание или неспособность отдельных лиц освоить более сложные виды деятельности или даже просто приспособиться к новым производственным условиям могут повлечь за собой увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Обязательным условием увольнения работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации является отсутствие его вины в ненадлежащем выполнении трудовых обязанностей. Недостаточная квалификация обязательно должна быть подтверждена результатами аттестации. Однако порядок проведения аттестации работников Трудовым кодексом не определен (не

предусмотрен порядок создания аттестационной комиссии, ее состав, процедура проведения аттестации и др.), что затрудняет применение данного основания прекращения трудового договора. В ч. 2 ст. 81 ТК РФ предусмотрено лишь то, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Проведение аттестации предусмотрено федеральными законами для отдельных категорий работников (государственных и муниципальных служащих, спасателей, педагогических, научных работников и др.). Аттестация работников может быть проведена работодателем и в том случае, если она не является обязательной в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом, но ее проведение предусмотрено локальным нормативным актом. Статья 82 ТК РФ устанавливает единственное требование к аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, - в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Дополнительной гарантией для работников, являющихся членами профсоюза, является обязательность учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ при решении работодателем вопроса об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Также необходимо заметить, что увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель

обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение в случае прогула и неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня). Законодатель относит прогул к однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей. Увольнение допускается за единичный случай прогула независимо от наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания. Увольнение работника за прогул может быть произведено:

- за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);
- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);
- самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их

предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с Законом РФ "О донорстве крови и ее компонентов" дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);

- невыход без уважительных причин на работу, на которую работник переведен с соблюдением установленных законодательством правил.

Не может быть уволен за прогул работник, явившийся на работу, но отстраненный от нее работодателем в соответствии со ст. 76 ТК РФ; а также работник, отказавшийся приступить к той работе, на которую был переведен с нарушением порядка, установленного ст. ст. 72.2 и 73 ТК РФ.

Увольнение за прогул - самое строгое дисциплинарное взыскание. Работодатель обязан соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ.

Статья 84.1 ТК РФ предусматривает, что днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. Поэтому если после длительного прогула без уважительных причин работник не приступил к работе, то днем его увольнения по подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ будет последний день его работы, т.е. день, предшествующий первому дню прогула. Работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым или коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расценивается как дисциплинарный проступок. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание. Перечень дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 192 ТК РФ. К дисциплинарным увольнениям относится увольнение за неоднократное (в том числе повторное)

совершение работником дисциплинарных проступков, т.е. увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение работника по данному основанию возможно только в том случае, если он имеет дисциплинарное взыскание (например, замечание или выговор). Следует иметь в виду, что при увольнении принимаются во внимание дисциплинарные взыскания, со дня наложения которых до издания приказа прошло не более одного года, если они не сняты досрочно. Дисциплинарное взыскание сохраняет свою силу в течение одного календарного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ). Не должны учитываться примененные к работнику иные меры, не относящиеся к числу дисциплинарных взысканий (лишение премии, льготных путевок в дома отдыха, изменение времени очередного отпуска).

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является самым строгим дисциплинарным взысканием. В этой связи при увольнении работника должны применяться все правила, относящиеся к порядку применения дисциплинарных взысканий. Так, увольнение по данному основанию возможно не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Статья 82 ТК РФ предусматривает, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Нарушения правил приема на работу как основание для прекращения трудового договора

Статья 84 Трудового кодекса РФ предусматривает прекращение трудового

договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. К таким случаям относятся:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании или о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний;
- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;
- заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Этот перечень не является исчерпывающим, т.к. другие случаи могут быть установлены федеральными законами.

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью относится к наказанию, исключающему возможность продолжения работником прежней работы. Это наказание в соответствии со ст. 47 УК РФ состоит в запрещении права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью, например

осуждение работника за корыстные преступления к такому наказанию, как лишение права занимать должности, связанные с материальной ответственностью.

В соответствии со ст. 34 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, требования приговора о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью обязательны для администрации организации, в которой работает осужденный.

Администрация организации, в которой работает осужденный, обязана не позднее трех дней после получения копии приговора суда и извещения уголовно-исполнительной инспекции освободить осужденного от должности, которую он лишен права занимать (трудовой договор в этом случае прекращается по п. 4 ст. 83 ТК РФ). В случае увольнения из организации осужденного, не отбывшего наказание, работодатель обязан внести в его трудовую книжку запись о том, на каком основании и на какой срок и какую должность он лишен права занимать или какой деятельностью лишен права заниматься. В том случае, если осужденный будет принят на работу в нарушение приговора суда о лишении его права занимать определенные должности, трудовой договор должен быть расторгнут по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В случае приема на работу лица, полностью утратившего способность к трудовой деятельности, либо приема на работу, противопоказанную данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, трудовой договор прекращается по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В части 1 ст. 65 ТК РФ содержится общий перечень документов, которые работодатель вправе потребовать от любого лица, поступающего на работу. При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, обязательно представление документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. Поэтому отсутствие соответствующего документа об образовании исключает возможность продолжения работы.

Связь такого административного наказания, как дисквалификация, с

трудовыми отношениями очевидна из содержания ст. 32.11 КоАП РФ, в ч. 2 которой говорится, что исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом на осуществление им деятельности по управлению юридическим лицом. При заключении договора на осуществление деятельности по управлению юридическим лицом уполномоченное заключить договор лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц. Если такая информация не запрашивалась и впоследствии выяснится, что трудовой договор заключен с дисквалифицированным лицом, то есть в нарушении установленных правил, то такая ситуация разрешается путем прекращения трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

К другим случаям нарушений правил заключения трудового договора относятся:

- прием на работу лиц, не достигших определенного возраста, с которого допускается заключение трудового договора на выполнение определенного вида работ (ст. 63 ТК РФ);
- прием женщин и несовершеннолетних на работы, которые им запрещены законом по мотивам охраны здоровья (ст. ст. 253, 265 ТК РФ);
- прием на работу с нарушением правил об ограничении совместительства (ст. 282 ТК РФ);
- прием лиц, не имеющих допуска к государственной тайне, на работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 ТК РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным

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

Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

2. Оформление увольнения работника и выплата выходного пособия

Согласно правилам внутреннего трудового распорядка увольнение работников производится путем издания приказа (распоряжения). Днем увольнения работника по общему правилу считается последний день его работы (ст. 84.1 ТК РФ). При реализации права на отпуск с последующим увольнением днем увольнения считается не последний день работы, а последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

В приказе должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт, часть и статью ТК РФ или иного федерального закона.

На что ссылаться в случае совпадения оснований увольнения в ТК РФ и иных федеральных законах - на ТК РФ или специальный закон? Учитывая приоритет Трудового кодекса РФ как кодифицированного источника над иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, при тождестве оснований увольнения правильной является ссылка в приказе и в трудовой книжке на соответствующие нормы ТК РФ.

Оформление увольнения по договорным основаниям должно производиться со ссылкой не на договор, а на статьи, предусматривающие возможность прекращения трудового договора по договорным основаниям (например, ст. ст. 307, 312, 347). При этом само основание увольнения в точном соответствии с формулировкой трудового договора и приказа также воспроизводится в трудовой книжке по общим правилам оформления увольнения работников по инициативе работодателя.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой (например, копии приказа о приеме на работу, приказа об увольнении с работы, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя). Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии

с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Кодекса или иного федерального закона.

Согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением п. п. 4 и 10) в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. Например, "Уволен по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Уволен по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации". При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ, например "Уволен в связи с ликвидацией организации, пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации". При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, ссылки должны быть на соответствующий пункт ст. 83 ТК РФ. Например, "Трудовой договор прекращен в связи со смертью работника, пункт 6 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации". Если трудовой договор прекращен по дополнительному основанию, предусмотренному не Трудовым кодексом РФ, а иным федеральным законом, то в трудовую книжку делается запись со ссылкой на этот закон. Например, при прекращении трудового договора с муниципальным служащим запись может быть следующей: "Уволен в связи с достижением предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы, пункт 1 части первой статьи 19 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

Обязанность работодателя выдать трудовую книжку работнику в день увольнения предусмотрена ст. 84.1 ТК РФ. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки, работодатель

направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Трудовая книжка, являясь основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, предъявляется при заключении трудового договора. Невыдача трудовой книжки препятствует поступлению работника на другую работу. Поэтому законодательством установлена ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Поэтому, если происходит задержка трудовой книжки по вине работодателя, работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан внести в трудовую книжку запись о признании ранее внесенной записи недействительной, а также издать приказ о новом дне увольнения (таковым считается в этом случае день выдачи трудовой книжки). О новом дне увольнения делается запись в трудовую книжку (п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Статья 312.5 ТК РФ предусматривает особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе. Так, в случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

При прекращении трудового договора работодатель обязан произвести окончательный расчет (ст. 140 ТК РФ). Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При увольнении выплата работнику денежной компенсации должна быть произведена в обязательном порядке.

В ряде случаев, предусмотренных законодательством, работодатель обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие.

Выходное пособие при увольнении - это гарантийная выплата работнику, увольняемому по невиновному основанию, предназначенная для обеспечения материальной поддержки при увольнении.

Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Другие случаи выплаты выходного пособия (помимо закрепленных Кодексом), а также повышенные размеры могут устанавливаться трудовым или коллективным договором.

Особый порядок выплаты компенсации установлен ТК РФ для некоторых категорий работников. Так, в соответствии со ст. 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка. Статья 307 ТК РФ предусматривает, что размер выходного пособия, выплачиваемого при прекращении трудового договора, заключенного с работодателем - физическим лицом, определяется трудовым договором. Согласно ст. 84 ТК РФ, работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора в связи

с нарушением правил заключения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил допущено не по вине работника. Если же нарушение указанных правил допущено по вине работника, то выходное пособие работнику не выплачивается.

Федеральным законом от 02.04.2014 N 56-ФЗ в ТК РФ введена статья 181.1, которая предусматривает, что коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, собственника имущества организации не может предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций или иных выплат в случае увольнения работника по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров при совершении работником виновных действий.

3. Правовые последствия незаконного увольнения

Защита от незаконных увольнений - центральная проблема в регулировании трудовых отношений. Увольнение работника признается незаконным, когда оно произведено без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения. Например, увольнение работника считается незаконным, если трудовой договор прекращен не по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (увольнение по требованию трудового коллектива, по требованию профсоюзного органа). Расторжение срочного трудового договора без предупреждения в письменной форме за три дня (ст. 79 ТК РФ) влечет признание увольнения незаконным. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе (п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

О нарушении установленного порядка увольнения свидетельствуют следующие примеры.

1. Работника увольняют связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а после прекращения трудового договора на это место принимают другого работника, что явно свидетельствует о том, что сокращения численности или штата работников не было.

2. Трудовой договор прекращается в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), хотя аттестация увольняемому работнику вообще не проводилась, а основанием для увольнения послужила докладная записка непосредственного руководителя о невозможности

использования этого работника в силу отсутствия достаточной квалификации.

3. Увольнение с работы осуществлено в связи с появлением работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ), однако факт появления работника в таком состоянии работодатель не смог подтвердить в судебном заседании.

В случае признания увольнения незаконным наступают правовые последствия.

Работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (государственной инспекцией труда или судом). Государственная инспекция труда не является органом по рассмотрению трудового спора, тем не менее в соответствии со ст. 356 ТК РФ, государственный инспектор труда может предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников (например, с требованием о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула). В научной литературе высказано мнение о том, что данное полномочие инспекции далеко не бесспорно. Если учесть, что и такое предписание инспектора может быть обжаловано в суд, то вряд ли разумно отказываться от исключительной судебной процедуры рассмотрения споров, связанных с прекращением трудового договора.

Восстановление на работе предполагает возвращение в прежнее правовое положение, работнику предоставляется прежняя работа (должность). Если на момент восстановления работника должность занята, то вновь принятый работник подлежит увольнению по п. 2 ст. 83 ТК РФ (либо переводится на другую работу с его согласия). Увольнение по п. 2 ст. 83 ТК РФ не может быть произведено, если в постановлении суда о признании увольнения незаконным отсутствует решение о восстановлении работника на работе (например, когда работник не ставил вопрос о восстановлении, а требовал только изменения формулировки записи в трудовой книжке (п. п. 60, 61 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015 N 52) "О

применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

При невозможности восстановления на прежней работе вследствие ликвидации организации работник признается уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

В случае задержки исполнения решения о восстановлении работника на работе для работодателя наступают определенные правовые последствия. Так, орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки исполнения решения (ст. 396 ТК РФ). Под задержкой исполнения решения понимается: не издание работодателем приказа, отменяющего приказ об увольнении; не предоставление работы, хотя приказ об увольнении отменен; предоставление работы не по той должности (специальности), которая указана в решении суда о восстановлении на работе; поручение работы, не соответствующей приказу.

Непосредственное исполнение судебных решений возлагается на судебных приставов-исполнителей на основании Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ (в ред. от

05.12.2017) "Об исполнительном производстве". Содержащиеся в исполнительном документе требования о восстановлении на работе незаконно уволенного работника должны быть исполнены судебным приставом-исполнителем не позднее первого рабочего дня после поступления исполнительного документа в службу судебных приставов (ч. 4 ст. 36 ФЗ N 229). В соответствии с ч. 1 ст. 106 Федерального закона "Об исполнительном производстве" исполнительный документ о восстановлении на работе считается исполненным при доказанности двух юридически значимых обстоятельств: допуска работника до выполнения прежних трудовых обязанностей; отмены приказа (распоряжения) об увольнении работника.

Работодатель обязан внести соответствующие записи в трудовую книжку работника, например "Запись за номером таким-то недействительна, восстановлен на прежней работе". В графе 4 трудовой книжки делается ссылка

на приказ работодателя о восстановлении на работе. Основанием для издания такого приказа является решение суда или контрольно-надзорного органа о признании увольнения незаконным. В соответствии с п. 1.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек правовым последствием незаконного увольнения с работы является обязанность работодателя выдать по письменному заявлению работника дубликат трудовой книжки без внесения в нее записи о незаконном увольнении.

Работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула независимо от его продолжительности. При взыскании среднего заработка выплаченное работнику выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченного истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

Если за время вынужденного прогула повышались тарифные ставки (должностные оклады), то средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит увеличению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), установленные в расчетном периоде (п. 17 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007).

По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу компенсаций без

восстановления на работе.

По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса или иного федерального закона. Если же неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Лишь при наличии доказательств невозможности трудоустройства период времени, в течение которого работник не работал после увольнения, считается вынужденным прогулом.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Со дня восстановления на работе восстанавливается непрерывный стаж работника, а время вынужденного прогула включается в трудовой стаж, в том числе в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Со дня восстановления на работе работник имеет право на пособие по временной нетрудоспособности, даже если к работе он фактически не приступил.

При незаконном увольнении независимо от требований работника (восстановление на работе, изменение формулировки причины увольнения, оплаты времени вынужденного прогула) может быть вынесено решение о выплате работнику денежной компенсации в возмещение причиненного

незаконными действиями работодателя морального вреда. Вопрос о компенсации морального вреда решается по требованию работника. Окончательное решение о выплате денежной компенсации и ее размерах принимает суд (ст. 394 ТК РФ). Суд будет учитывать конкретные обстоятельства каждого дела, объем и характер причиненных работнику нравственных или физических страданий, степень вины работодателя, иные заслуживающие внимания обстоятельства, а также требования разумности и справедливости.

Контрольные вопросы.

Задания выполняются письменно. Ответы следует записать в тетрадь.

1. Что такое прекращение трудового договора?
2. Охарактеризуйте порядок увольнения по собственному желанию работника.
3. Охарактеризуйте порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
4. Какие существуют гарантии при увольнении работника?
5. Охарактеризуйте порядок увольнения в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.
6. Охарактеризуйте порядок увольнения в случае прогула и неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей.
7. Каким образом оформляется увольнение работника?
8. Каковы правовые последствия незаконного увольнения?