

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Выпускная квалификационная работа по
направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 127

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное
государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2016 г.

ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Выпускная квалификационная работа по
направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 127

Исполнитель: студент группы ПВД-401	_____	Л.А. Габитова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ПОНЯТИЕ ГАРАНТИЙ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	5
2. ВИДЫ ГАРАНТИЙ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	12
2.1. Компенсация за неиспользованный отпуск.....	12
2.2. Выходное пособие.....	16
2.3. Выплата среднего заработка на период трудоустройства.....	23
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР.....	28
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	38
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	41

ВВЕДЕНИЕ

В век рыночных отношений, работодателем может быть не только государство, но и индивидуальный предприниматель, юридическое лицо, организация которые пренебрегают правами работника в части гарантий при прекращении трудового договора, то есть материального довольствования работника при прекращении им трудового договора.

Согласно принципу равенству трудовых прав работников запрещается дискриминация в оплате гарантированных выплат, при прекращении трудового договора.

Еще одним принципом трудового права является обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора, которые и нарушает работодатель, требуя от работника своевременного выполнения трудовых обязанностей, но при этом сам не выполняет обязанностей по гарантиям, при прекращении трудового договора.

Комплексное исследование теоретических и практических проблем, связанных с институтом гарантий, при прекращении трудового договора на современном этапе развития общества имеет важное значение как для юридической науки, так и для правоприменительной практики судов.

Все вышеизложенное определило актуальность настоящего исследования.

Объектом исследования являются трудовые отношения в части предоставления гарантий при прекращении трудового договора.

Предметом исследования являются нормы, регулирующие обозначенные правоотношения, а также практика их применения.

Целью работы является рассмотрение теоретических и правоприменительных основ гарантий, возникающих при прекращении трудового договора.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие основные задачи:

- рассмотреть различные точки зрения на понятие «гарантии» в трудовом праве;
- рассмотреть виды гарантий, возникающих при прекращении трудового договора;
- провести анализ правоприменительной практики по теме исследования;
- выявить существующие проблемы правового регулирования.

Теоретической основой работы послужили работы таких авторов, как Н.А. Бриллиантова, М.Б. Смоленский, А. Солнцева, Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, И.С. Цыпкина, В.А. Никольский, М.О. Буянова, Чижов Б., Журавлева М.Б. и других.

Методологическую основу работы составляют такие методы, как анализ, синтез, обобщение, диалектический, сравнительно-правовой, формально-логический.

Нормативной основой работы являются Конституция Российской Федерации¹, Трудовой кодекс Российской Федерации² (далее по тексту – ТК РФ).

Работа состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной практики, заключения и списка использованных источников. В первой главе рассмотрены общие положения гарантий при прекращении трудового договора. Во второй главе рассмотрены виды гарантий. В анализе правоприменительной практики рассматривается судебная практика. В заключении подводятся итоги исследования.

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Российская газета. 2001. 31 декабря.

1. ПОНЯТИЕ ГАРАНТИЙ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Приступая к анализу понятия и видов гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, представляется важным определить сущность категории «гарантии» в трудовом праве, поскольку в современной науке практически отсутствуют работы, посвященные изучению данного правового явления. Как отмечает А. Я. Петров, в настоящее время трудовая концепция гарантий не разработана, в связи с чем применение соответствующих норм трудового законодательства во многих случаях является затруднительным. Российские исследователи сформулировали несколько точек зрения по поводу сущности гарантий в трудовом праве. Под гарантиями понимают либо средства, способы фактического обеспечения реализации прав и свобод граждан, либо условия, методы (способы) и средства обеспечения фактической возможности пользоваться демократическими правами и организационно-правовые средства их защиты. По мнению К.Н. Гусова, юридические гарантии статутных трудовых прав — это правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав¹.

Термин «гарантия» означает обеспечение, ручательство. В трудовом законодательстве ему придается различное значение. В широком смысле гарантии — это все средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реальное осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. В этом смысле к гарантиям могут быть отнесены все правовые средства и способы (нормы права и деятельность по их реализации), обеспечивающие вступление в трудовые правоотношения, охрану и восстановление трудовых прав работников

¹ Короткова Е.А., Чиранова И.П. Понятие и виды гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Монография. // ОГАРЁВ-ONLINE. 2015. № 9(50). С. 1.

(например, гарантии при заключении трудового договора (ст.ст. 64, 220 ТК), государственные гарантии по оплате труда (ст. 130) и др.

Вместе с тем в трудовом законодательстве термин «гарантия» имеет и другой, более узкий смысл. В этом смысле гарантии — это лишь те правовые средства, с помощью которых обеспечивается сохранение за работником определенных прав в случаях, когда он не выполняет свою трудовую функцию в связи с исполнением обязанностей в соответствии с законодательством. Обычно в таких случаях, предусмотренных законодательством, за работником сохраняются место работы и средний заработок, чтобы предотвратить его потери¹.

Легальное определение гарантий дает ст. 164 ТК РФ. Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений². Однако предложенная дефиниция была встречена учеными критически. Так, В.Н. Скобелкин, анализируя смысл использованных терминов «средство» и «способ», пришел к выводу, что понятие «средство» является более емким: любой способ является средством, но не любое средство способом.

Аналогичного мнения придерживается А.Я. Петров, полагающий, что при характеристике гарантий трудовых прав можно ограничиться применением лишь термина «средство», но поскольку в ст.164 ТК РФ используются оба термина, то можно предположить, что таким образом законодатель указывает на существование различия. Несколько иной позиции по данному вопросу придерживается В.И. Симонов. По его мнению, средствами являются способы имущественного характера, способами — действия неимущественного характера, следовательно, средства и способы

¹ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: Учебник. М: 2010. С. 327.

² Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству. // Трудовое право. 2008. № 10. С. 12.

образуют систему действий имущественного и неимущественного характера, направленных на реализацию норм о гарантиях и компенсациях. В.И. Симонов полагает, что понятие «способ» является более широким и при определении сущности трудовых гарантий следует ограничиться только им.

Что касается определения понятия «условия», то необходимо отметить, что точки зрения ученых в отношении него расходятся не столь значительно. Так, В.И. Симонов указывает, что под условиями в данном случае необходимо понимать обстоятельства, доказанность которых позволяет использовать для обеспечения реализации прав работника способы, применяемые в отношениях по предоставлению гарантий и компенсаций. Однако в науке трудового права высказывается также противоположное мнение о том, что не следует понимать гарантии как условия.

Применительно к условиям В.И. Симонов называет еще одну проблему. Легальное определение гарантий не содержит основных юридически значимых обстоятельств, характеризующих данное правовое понятие в сфере труда. Однако такие обстоятельства называются в науке. Например, В.И. Миронов называет следующие: во-первых, гарантии устанавливаются в законодательстве, соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре; во-вторых, гарантии непосредственно обеспечивают трудовые права; в-третьих, гарантии обеспечивают осуществление как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда. Соглашаясь в целом с такими признаками, В.И. Симонов в дополнение указывает, что предоставление гарантий не связано с наличием оформленного трудового договора; гарантии в трудовых отношениях могут быть предоставлены уже при трудоустройстве у данного работодателя¹.

Одним из обсуждаемых в науке остается вопрос, касающийся выделения гарантий в отдельный институт трудового права. Институт, как известно, представляет собой сравнительно небольшую, устойчивую группу

¹ Никольский В.А. Трудовое право РФ. М.: Изд. центр ЕАОИ. 2010. С. 257.

правовых норм, регулирующих определенную разновидность общественных отношений, является составной частью, блоком, звеном отрасли права и обладает относительной автономией, так как касается в известной мере самостоятельных вопросов.

По мнению И.С. Цыпкиной, сегодня преждевременно говорить о выделении норм о предоставлении гарантий в отдельный институт трудового права, так как они не обладают чертами, присущими такому правовому понятию как институт права. Аналогичной точки зрения придерживались К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова, А.М. Куренной¹.

С помощью установления гарантий в сфере труда обеспечивается возможность осуществления работниками имеющихся у них трудовых прав. В силу ч. 2 ст. 5, ч. 1 ст. 9 ТК РФ в коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных актах и трудовых договорах возможно закрепление дополнительных по сравнению с действующим законодательством гарантий работникам и случаев их предоставления. Следовательно, гарантии, а также случаи их предоставления определяются не только на законодательном уровне, но и могут быть установлены в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах².

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Заработная плата, как известно, не является единственным денежным обязательством, по которому работодатель должен рассчитаться с работником. Трудовое законодательство России предусматривает в ряде случаев выплаты, не связанные и не соизмеримые с затратами труда

¹ Короткова Е.А., Чиранова. Указ. соч. С. 2.

² Симонов В.И. Указ.соч.С. 13.

работника, но носящие гарантийный характер (в смысле сохранения размера его заработка)¹.

К сожалению, действующее трудовое законодательство и практика его применения позволяют прийти к неутешительному выводу о том, что в части регламентации вопросов, связанных с гарантиями и компенсациями, существует множество недочетов и недоработок. Прежде всего, законодатель не проводит четкой границы между случаями предоставления гарантий и случаями предоставления работникам компенсаций и, раскрывая их в разд. VII ТК РФ, не выделяет материальных и нематериальных (процедурных) гарантий. Процедурные гарантии предусмотрены в отношении порядка расторжения трудового договора, в частности, в ст. 179 ТК РФ о необходимости учета преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, об обязанности работодателя предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), а также о предупреждении работодателем работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Гарантии, которые имеют денежную форму, называются гарантийными выплатами или доплатами, причем в ТК РФ гарантийные доплаты рассредоточены по всему кодексу. К гарантийным выплатам можно отнести выплаты, производимые работникам за время выполнения ими государственных и общественных обязанностей².

При увольнении работнику помимо заработной платы за фактически отработанное время в месяце увольнения должны быть выплачены:

- компенсация за неиспользованный отпуск (за все неиспользованные отпуска);
- выходное пособие (в определенных законодательством случаях);

¹ *Бриллиантова Н.А.* Трудовое право. М.:2008. С. 403.

² *Цыпкина И.С.* К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве. // *Законы России: опыт, анализ, практика.* 2012. № 10. С.19.

– выплата среднего заработка на период трудоустройства (в установленных законодательством случаях).

С позиций классификаций, предложенных В. И. Симоновым, отметим, что гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по способам их предоставления работникам могут быть имущественными (в денежной форме) и неимущественными (в неденежной форме). Этот же автор в связи особенностям и субъектов отношений по предоставлению гарантий выделяет общие и специальные гарантии. По целевому назначению данная группа гарантии относится ученым к обеспечивающим реализацию трудового отношения¹.

Таким образом, под гарантиями в трудовом праве следует понимать установленные в источниках трудового права и трудовом договоре средства, способы и условия, с помощью которых непосредственно обеспечивается осуществление предоставленных работнику имущественных и неимущественных прав в сфере труда. При этом гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя представляют собой одну из разновидностей гарантий. Они могут быть определены как совокупность средств и способов правового регулирования, использование которых осуществляется при наличии условий — расторжения трудового договора по инициативе работодателя по соответствующему основанию, обеспечивающих осуществление работниками в целом, а также женщинам и лицам с семейными обязанностями в частности, предоставленных им трудовых прав, в первую очередь, права на стабильность трудовых отношений².

Однако выполнять предписания закона нередко невозможно по причине несовершенства его норм. Эффективность реализации законодательных норм во многом зависит от их добротности и, в частности,

¹ Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21.

² Короткова Е.А., Чиранова И.П. Указ. соч. С. 3.

от соблюдения в процессе нормотворчества правил законодательной техники. Прав В.И. Никитинский, утверждающий, что «технические дефекты правовых норм, вызванные нарушением тех или иных требований законодательной техники, во многих случаях искажают содержание норм, порождают разнобой в практике, снижают эффективность правового регулирования». При этом часть пробелов законодателя можно устранить только путем внесения изменений и дополнений в ТК, а отдельные - посредством локального нормотворчества¹.

Таким образом, гарантии, при прекращении трудового договора имеют решающее значение в жизни работника, но, к сожалению, их регулирование не до конца проработано в нормах права.

¹ *Барин Д.О.* Процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора. М., 2012. С.215.

2. ВИДЫ ГАРАНТИЙ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Компенсация за неиспользованный отпуск

При увольнении работника согласно ст. 127 ТК РФ ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, в том числе за все прошлые годы.

В полном соответствии с нормой ст. 127 ТК РФ Роструд в письме от 08.06.2007 № 1921-6¹ разъяснял: «Если сотрудник не использует все отпуска за предыдущие годы он вправе получить денежную компенсацию за неиспользованные отпуска при увольнении».

Учитывая императивный характер нормы ч. 1 ст. 127 ТК РФ, казалось бы, никаких сомнений по этому вопросу возникать не должно, однако с принятием на 54-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в Женеве 24.06.1970 Конвенции № 132 «Об оплачиваемых отпусках»² (далее – Конвенция № 132) такие сомнения возникли. Наиболее вероятными причинами этого были две:

1. Пунктом 2 ст. 8 Конвенции № 132 предусмотрено, что при разделении отпуска на части одна из частей отпуска должна составлять, по меньшей мере, две непрерывные рабочие недели, а в п. 1 ст. 9 Конвенции № 132 сказано, что непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упомянутая в п. 2 ст. 8 Конвенции №132, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

Категоричность формулировки п. 1 ст. 9 Конвенции № 132, видимо, и привела к возникновению слухов о том, что накопленные по разным

¹ Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»). 2007. №32. 4 сентября.

² Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

причинам за прошлые годы оплачиваемые отпуска якобы «сгорают» по истечении 18 месяцев после окончания года, за который полагался отпуск, и даже компенсацию за него уже получить не удастся.

Следует заметить, что положениями Трудового кодекса РФ закреплено, что в определенных случаях отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, например, в случае перенесения отпуска на следующий рабочий год (ч. 3 ст. 124 ТК РФ). То есть норма Трудового кодекса РФ даже более жесткая, нежели правило, установленное Конвенцией № 132¹.

При этом право на получение компенсации не зависит от того, по каким основаниям прекращен трудовой договор (по инициативе работника, по инициативе работодателя или по иному, не зависящему от воли сторон основанию). По письменному заявлению работника взамен выплаты компенсации ему могут быть предоставлены неиспользованные отпуска с последующим увольнением. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). Увольнение за виновные действия исключает возможность предоставления работнику при его увольнении ежегодного отпуска. В данном случае ему выплачивается только денежная компенсация за неиспользованный отпуск.²

Учитывая, что отпуск должен предоставляться ежегодно, работники реализуют свое право на отпуск путем получения отпуска в натуре. А поскольку увольняемому работнику, как правило, отпуск в натуре предоставить невозможно, выплачивается компенсация. Согласно ст. 114 ТК РФ ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются всем работникам, поэтому положение ст. 127 ТК РФ распространяется на сезонных, временных работников, а также на тех, кто работает по совместительству. Все суммы,

¹ Журавлева М.В. Компенсация за неиспользованный отпуск: обзор законодательства и судебных решений. // Кадровые решения. 2016. №1. С. 23.

² Солнцева А. Гарантии и компенсации, при расторжении трудового договора. // Бюджетные учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. №4. С.32.

причитающиеся работнику, в том числе и компенсацию за неиспользованный отпуск, работодатель обязан выплатить работнику в день его увольнения¹.

Отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается сотруднику, отработавшему полный рабочий год. Если рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести удержания из его зарплаты за неотработанные дни отпуска для погашения его задолженности работодателю. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска и если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Во всех случаях предоставления отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. Поступить на другую

¹ Буянова М.О. Трудовое право России. М.: Проспект, 2009. С. 89.

работу, которая будет являться для работника основной, а не работой по совместительству, работник может только после окончания отпуска.

В то же время выдача всех причитающихся работнику от работодателя сумм, а также трудовой книжки с внесенной в нее записью об увольнении производится перед уходом работника в отпуск.

На практике бывает, что при увольнении работника кадровой службой «находятся» дни неиспользованных отпусков в прежних годах. Иногда бухгалтеры затрудняются в решении вопроса, как рассчитать компенсацию за отпуска, которые были несколько лет назад, когда и условия труда, и его оплата существенно отличались от сегодняшних правил. И тогда бухгалтеры говорят о том, что дни старых отпусков «сгорели». Но это в корне противоречит части 1 ст. 127 ТК РФ, где однозначно установлено, что «при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска»¹.

На практике при определении количества дней отпуска, на которые имеет право работник за время работы в организации, возникают определенные затруднения. Дело в том, что ТК РФ предусматривает конкретный порядок подсчета дней неиспользованного отпуска только для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, — в силу ст. 291 ТК РФ компенсация им выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы. Для остальных категорий работников механизм такого расчета в ТК РФ не прописан.

Общепризнанным является следующий вариант расчета. Если работник проработал в организации 12 месяцев, в которые входит и сам отпуск, то ему полагается ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Другими словами, полная компенсация выплачивается работнику, проработавшему у работодателя 11 месяцев. Если увольняющийся работник не отработал период, который дает право на полную компенсацию

¹ *Чижев Б.* Компенсация за неиспользованный отпуск. // Ваш партнер-консультант. 2013. № 24. С. 35.

неиспользованного отпуска, компенсация выплачивается пропорционально дням отпуска за отработанные месяцы.

При исчислении сроков работы, которые дают право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из расчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца¹.

2.2. Выходное пособие

Выходное пособие определено трудовым законодательством, как компенсация при прекращении трудового договора с работником. При этом основной причиной для такого расторжения, как правило, служит инициатива работодателя, а также причины, за которые ни одна из сторон трудового договора не может отвечать. При этом важным нюансом является причина расторжения трудового договора. Если это дисциплинарный проступок сотрудника, нарушение им трудовой дисциплины, совершенная кража, хищение или должностной подлог, то такому «специалисту» выходное пособие не выплачивается.

Помимо выходного пособия, работник должен получить компенсацию за неиспользованный отпуск, а также сумму заработной платы, за фактически отработанное им время. Расчет пособий производится на основании законодательных актов, трудового договора, коллективного трудового договора, а также самого волеизъявления работодателя.

Иногда работодатель имеет право произвести выплату выходного пособия сотруднику, которому они вообще не причитаются, или положены, но в меньшем размере. Законодатель не запрещает работодателю устанавливать и другие компенсационные выплаты при увольнении, непосредственно в тексте трудового договора с сотрудником. То есть,

¹ *Кожеваткин А.* Адвокат онлайн. АНО «Юридический центр Бастион». // <http://zazakon.ru/gb/13/11177>.

основанием для выплаты пособия, может быть не только закон, но и договоренность сторон¹.

Выходное пособие — это денежная сумма, выплачиваемая работнику в день увольнения - последний день работы. В соответствии со ст. 178 ТК РФ 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), при расторжении трудового договора в связи:

- с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ);
- с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ)².

Как видим, обе причины связаны с инициативой работодателя, в соответствии со ст. 81 ТК. Помимо того, что данный размер выходного пособия выплачивается сотруднику в день увольнения, за ним еще в течение двух месяцев продолжает сохраняться ежемесячный заработок на данном предприятии. Если конечно, он до этого момента не найдет себе новую работу. Тогда продолжать оплачивать пособие не нужно.

Выходное пособие по увольнению в размере двухнедельной заработной платы работника, предусмотрено тем сотрудникам, кто увольняется:

1. в связи с отказом работника переходить на другую должность на этом же предприятии, по причине состояния здоровья;
2. если сотрудник по состоянию своего здоровья не может выполнять работу на данной должности, а другой вакансии, подходящей для работника, на предприятии нет;
3. по военному призыву;
4. при восстановлении на данной должности ранее незаконно уволенного сотрудника;

¹ Орловский Ю.П. Комментарии к Трудовому кодексу РФ. М.: 2014. С. 740

² Солнцева А. Указ. соч.С. 33.

5. при отказе работника от перевода в другое место (район, регион, область) работы, если работодатель меняет место расположения;
6. при полной утрате работником трудоспособности;
7. при существенном изменении условий трудового договора, которые работник принимать отказывается¹.

Согласно новой ст. ТК РФ 181.1 «Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудового договора.

Работодатель не вправе выплачивать какие-либо компенсации, выходные пособия, иные выплаты в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть 3 ст. 192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия)².

Более того, работодателю запрещается включать условия о выплате пособий (компенсаций, иных выплат) в вышеуказанных случаях в коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, трудовые договоры. Указанные выплаты также не могут быть назначены решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов).

Соответственно, если трудовой договор с работником расторгается в связи с подобными обстоятельствами, начиная с 13 апреля 2014 года, компенсации ему не положены.

К дисциплинарным взысканиям в виде увольнения относятся:

¹ Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 743.

² Дудник Е.В. Краснодар Аудит. Выходные пособия при расторжении трудового договора. URL // <http://krasnodar-audit.ru/faqs/view/104>.

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) либо более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), т. е. прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (в частности, это и разглашение персональных данных другого работника) (пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- совершение по месту работы растраты, хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения (если данные обстоятельства установлены вступившим в силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях) (пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- нарушение требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу для их возникновения (пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий (если они дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя) (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)¹;
- непредставление либо представление неполных (недостоверных) сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (в т.ч. супруга (супруги), несовершеннолетних детей) лицами, обязанными их представлять (например, сотрудники госкорпораций) (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

¹ Смоленский М.Б. Трудовое право РФ. Ростов н/Д: Феникс. 2013. С. 320.

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- принятие руководителем организации (его заместителем, главным бухгалтером) необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение руководителем организации (его заместителями) своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение года грубое нарушение педагогическим работником устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев либо нарушение спортсменом антидопинговых правил (ст. 348.11 ТК РФ)¹.

В ст. 349.3 ТК РФ ограничены размеры выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с увольнением для некоторых категорий руководящих работников. Это такие лица как руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов. Ограничения распространяются на госкомпании, хозяйственные общества, более 50 процентов акций в уставном капитале которых находится в госсобственности, государственные внебюджетные фонды, госучреждения и унитарные предприятия.

В случае выплаты руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам компенсаций, предусмотренных в ст.ст. 181 и 279 ТК РФ, выплата должна быть равна трёхкратному среднему месячному заработку.

Это максимальная сумма, которую указанные категории работников могут получить при увольнении. Никакие другие выплаты невозможны¹.

¹ Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. Автореферат дис. ... кандидата юридических наук. М., 2007. С. 21.

Ограничение не распространяется только на следующие выплаты, (которые к так называемым «золотым парашютам» не относятся):

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, и другие подобные случаи, когда за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска — ст.127 ТК РФ;
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства — ст. ст. 178 и 318 ТК РФ.

Новации начали свое действие с 13апреля 2014 года. При этом если какие-то условия ранее заключённых трудовых договоров противоречат данным новациям, такие условия считаются недействительными.

Законодатели уточнили, что изменение типа государственного или муниципального учреждения не влечёт прекращение действия коллективного договора (ст. 43 ТК РФ), это не может быть основанием для расторжения трудовых договоров (ст. 75 ТК РФ). А вот для самого работника это может служить основанием для увольнения — п. 6 ст. 77 ТК РФ².

Вопросу о «золотых парашютах» — компенсации, выплачиваемой руководителям акционерного общества в случае их увольнения либо ухода в отставку по собственной инициативе,— политическая актуальность была придана в апреле. Поводом послужил размер компенсации 200 млн. руб., которую «Ростелеком» выдал уходящему в отставку главе компании

¹ Жуков Н. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора. //Страстной бульвар, 10. 2014. №9-169. С. 16.

² Палата налоговых консультантов. Остались без «золотых парашютов». URL // <http://www.nalog-forum.ru/php/content.php?id=4405>.

Александр Провоторову. На это в ходе конференции "Общероссийского народного фронта" (ОНФ) обратил внимание Владимира Путина депутат-единоросс Валерий Трапезников, который заявил, что такое «россиянам непонятно». Господин Путин дал поручение главе правительства Дмитрию Медведеву до 1 июля 2015 года "разработать меры по ограничению «золотых парашютов» для руководителей госкорпораций¹.

Чуть более года назад был ограничен размер выходного пособия руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов госкорпораций, государственных компаний и организаций, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также руководителей, их замов и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений, ГУПов и МУПов. Перечисленные субъекты могут получить при увольнении только свой трехкратный месячный заработок, не больше. Это было сделано, чтобы исключить возможность выплаты топ-менеджерам компаний с государственным участием немотивированных многомиллионных пособий.

Теперь же допускается ограничение в судебном порядке размеров этих выплат и руководителям всех остальных организаций – на основании Постановления Пленума ВС РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»^{2 3}.

Коллективным договором или соглашением могут быть предусмотрены дополнительные гарантийные выплаты при проведении штатных мероприятий.

¹ Духанин Д. «Золотые парашюты» достигли потолка. // Коммерсант. 2013. №5. С. 8.

² Российская газета. 2015. 10 июня.

³ Шувалова М. Выплата "золотых парашютов": разъяснения ВС РФ. URL // <http://www.garant.ru/article/630382/>. 11.06.2015.

В случае если руководство увольняет работника, не дожидаясь истечения срока предупреждения, то ему выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка. Рассчитывается она пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения об увольнении.

Если последний день до вступления в силу штатных изменений у сотрудника не рабочий, то выплаты переводятся на депозит, о чем работник незамедлительно информируется. Расчет с ним производится сразу при обращении¹.

2.3. Выплата среднего заработка на период трудоустройства

Одним из видов материальной поддержки лиц, лишившихся работы, является сохранение средней заработной платы на период трудоустройства.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ такой вид материальной поддержки предоставляется не всем работникам, а лишь тем, которые уволены в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. За ними средний заработок сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение 3-его месяца по решению органа службы занятости при условии, что работник в течение 2-х недель со дня увольнения обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен.

Основанием для сохранения среднего месячного заработка в указанных случаях является сам факт потери работы (увольнение из организации) по названному законом причинам и фактическая незанятость в течение определенного периода после увольнения.

¹ Гайсина А.В. Права работников при увольнении. // Справочник кадровика. 2016. №5. С.6.

Согласно ТК сохранение среднего заработка на период трудоустройства предусмотрено только при увольнении работников из организации по указанным в статье основаниям (п. 1 и п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК). В соответствии со ст. 81 ТК трудовой договор может быть расторгнут работодателем как в случае ликвидации, сокращения численности или штата работников организации, так и при прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем или сокращении им численности работников.

В связи с этим возникает вопрос о том, имеют ли право работники, уволенные индивидуальным предпринимателем в связи с прекращением им предпринимательской деятельности или сокращением численности работников, на сохранение средней заработной платы на период трудоустройства. Если исходить из буквального толкования ст. 178 ТК, то ответ на поставленный вопрос должен быть отрицательным. При этом, как следует из ст. 307 ТК, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат таким работникам определяются трудовым договором. Следовательно, работник, уволенный индивидуальным предпринимателем в связи с прекращением им предпринимательской деятельности или сокращением численности работников, может претендовать на сохранение средней заработной платы на период трудоустройства лишь при условии фиксации такого права в трудовом договоре¹.

Другая проблема связана с определением некоторых понятий и категорий, применяемых при определении права на сохранение средней заработной платы на период трудоустройства в течение третьего месяца после увольнения. В частности, требует уточнения такая правовая категория, как "исключительный случай".

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий к последним изменениям / под ред. Г. Ю. Касьяновой. Москва., 2015. С. 213.

Согласно ст. 178 ТК сохранение среднего месячного заработка за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения возможно в исключительных случаях — по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. В связи с этим встает вопрос о том, что следует понимать под исключительными случаями.

Существует мнение о том, что фактически любой случай нетрудоустройства работника службой занятости по причине отсутствия подходящей для него работы в течение третьего месяца со дня увольнения при выполнении названных в законе условий является исключительным, позволяющим сохранить за уволенным работником средний месячный заработок в течение третьего месяца.

Это, по сути, исключение из общего правила, закрепленного в ч. 1 ст. 178 ТК, допускающего сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства "не свыше двух месяцев".

Поскольку данная категория не несет существенной смысловой нагрузки (нет необходимости в составлении хотя бы примерного перечня таких исключительных случаев), а ее понимание вызывает серьезные затруднения, слова "в исключительных случаях" вполне возможно исключить из ч. 2 ст. 178 и ч. 2 ст. 318 ТК без какого-либо ущерба для смыслового содержания и восприятия данных положений.

Могут ли органы службы занятости принимать решение о сохранении средней заработной платы в течение третьего месяца со дня увольнения в отношении уволенных в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации (п. 1, 2 ч. 1 статьи 81 ТК) граждан, которые в соответствии с п. 3 ст. 3 Закона «О занятости населения в РФ»¹ не могут быть признаны безработными, в частности, в отношении граждан пенсионного возраста?

¹ Российская газета. 1996. 6 мая.

Согласно мнению судей у органов службы занятости нет оснований для принятия решения о сохранении средней месячной заработной платы в течение третьего месяца со дня увольнения за пенсионерами по старости, поскольку в силу ст. 3 Закона «О занятости населения в РФ» они не могут быть признаны безработными. По их мнению, данный вопрос может быть решен положительно лишь в соответствии с трудовым или коллективным договором¹.

Обязательным условием выплаты среднего заработка за третий месяц является обращение работника в двухнедельный срок после увольнения в органы службы занятости по месту жительства и подтверждение ими факта, что работник не был трудоустроен. В данной ситуации любой случай нетрудоустройства является исключительным.

Для получения среднего заработка за третий месяц работник должен предъявить работодателю, помимо паспорта и трудовой книжки, справку органа службы занятости.

Согласно ст. 318 ТК РФ в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником, уволенным из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен

Ни формы названных решения и справки, ни требования к ним на федеральном уровне не утверждены. Данный вопрос в некоторых субъектах решается на региональном уровне. Например, образцы решения и справки

¹ Кальчевская Е. Сохранение средней заработной платы уволенным работникам. Специализированный // Организация и оплата труда. URL // <http://oplatatruda.ru/rss2/28FC84144070463EC32575AC002DBE54>

органов службы занятости разработаны Управлением Республики Коми по занятости населения.

Так, согласно решению и справке органов службы занятости, разработанным Управлением Республики Коми по занятости населения, соответствующее решение принимается специальной комиссией, состав которой утверждается внутренним приказом органа службы занятости. Комиссия рассматривает каждый отдельный случай и коллегиально принимает решение о выдаче справки гражданину (или об отказе в этом). Таким образом, сначала принимается решение, а на его основании при положительном результате выдается справка.

Помимо информации о составе комиссии, в решении содержатся сведения о состоянии гражданина на учете в качестве безработного, результаты оказания государственных услуг безработному в части направления в организации с целью трудоустройства, результат направления, причины отказа в приеме на работу.

Не во всех субъектах РФ есть подобные образцы, и при их отсутствии названная проблема решается посредством внутренних актов органов службы занятости¹.

¹ Селезнева И.В., Серегина Л.В. Выплаты при увольнении. // Справочник кадровика. 2010.№5. С. 16.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Данные судебной статистики свидетельствуют о том, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров, рассмотренных судами, решается в пользу работников. Это свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников. Имеющиеся в этом деле недостатки (особенно значительно возросшие сроки прохождения трудовых споров в судах) препятствуют успешному осуществлению судами государственной защиты прав и интересов граждан.

Суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но одновременно выявляют причины и условия данных нарушений и проводят профилактическую работу по их устранению и предупреждению.

В ходе рассмотрения судебной практики по гарантиям при прекращении трудового договора, выяснилось, что суд в большинстве случаев на стороне работников.

Представляется целесообразным начать анализ правоприменительной практики с изучения судебной практики по ст. 178 ТК РФ про выходное пособие.

Чуканова Г.С. обратилась в суд с иском к ОАО «Строммашина» о взыскании задолженности по выходному пособию, компенсации за задержку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда в размере 5000 руб.

Требование мотивировано тем, что с 1970 по ДД.ММ.ГГГГ истец работала в ОАО «Строммашина» в должности начальника отдела труда и зарплаты, была уволена по сокращению штата работников по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ. Ей не была выплачено выходное пособие за второй месяц в сумме 31344,20 руб. Истец просила взыскать с ответчика выходное пособие в сумме 31344,20 руб., компенсацию. За задержку выплаты

заработной платы в сумме 10262,80 руб., компенсацию морального вреда в сумме 5000 руб.

Суд принял следующее решение по данному делу.

Исковые требования Чукановой Галины Сергеевны удовлетворить частично.

Взыскать с ОАО «Строммашина» в пользу Чукановой Галины Сергеевны задолженность по выходному пособию в сумме № руб. 20 коп., компенсацию за задержку выплаты заработной платы в сумме № руб. 80 коп., компенсацию морального вреда в сумме № руб., всего в сумме № руб. (№.)¹

Перейдем к рассмотрению другого примера.

Макарова С.С. обратилась в суд с иском к ООО «Спасское» о взыскании задолженности по выплате среднего месячного заработка. В обоснование заявленных требований указала, что работала в ООО «Спасское» в должности <данные изъяты> с 03.10.2011 года. 21.09.2015 года была уволена в связи с ликвидацией организации. Руководство ООО «Спасское» не выплатило средний месячный заработок за ноябрь, декабрь 2015 года. Просит взыскать задолженность в сумме 12000 рублей и компенсацию морального вреда в размере 7000 рублей.

Суд принял следующее решение.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Спасское» в пользу Макаровой С.С. задолженность по выплате среднего месячного заработка в размере 11638 (одиннадцать тысяч шестьсот тридцать восемь) рублей 12 копеек.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Спасское» в пользу Макаровой С.С. компенсацию морального вреда в размере 1000 (одна тысяча) рублей.

¹ РосПравосудие. Ивановский районный суд (Ивановская область). Архивное дело № 2-1452/2015. URL // <https://rospravosudie.com/court-ivanovskij-rajonnyj-sud-ivanovskaya-oblast-s/act-525342625/>

В остальной части иска отказать¹.

Декин П. Н. обратился в суд с иском к МКУ «Управление по обеспечению деятельности администрации Подольского муниципального района», <адрес> Подольск и просит взыскать с ответчиков средний месячный заработок за второй месяц трудоустройства со дня увольнения в размере 29127,80 рублей.

Истец мотивирует свои требования тем, что он состоял в трудовых отношениях с МКУ «Управление по обеспечению деятельности администрации Подольского муниципального района», откуда ДД.ММ.ГГГГ истец был уволен в связи с ликвидацией работодателя. При увольнении истцу было выплачено выходное пособие и среднемесячный заработок на период трудоустройства за первый месяц. Однако, средний месячный заработок за второй месяц трудоустройства до настоящего времени не выплачен, в связи с чем истец вынужден обратиться в суд.

По данному делу суд принял следующее решение.

Взыскать с <адрес> Подольск в пользу Декина П. Н. 29127 рублей 80 копеек.

В иске Декина П. Н. к МКУ «Управление по обеспечению деятельности администрации Подольского муниципального района» о взыскании среднего месячного заработка за период трудоустройства при увольнении в связи с ликвидацией предприятия - отказать².

Другим примером по этой же статье может послужить следующее судебное решение.

Лукиянова М.В. обратилась в суд с исковым заявлением к ОАО КБ «Максимум» о взыскании дополнительного выходного пособия и компенсации морального вреда указав, что приказом №28 от 29 февраля

¹ РосПравосудие. Грязовецкий районный суд (Вологодская область). Архивное дело № 2-440/2016. URL // <https://rospravosudie.com/court-gryazoveckij-rajonnyj-sud-vologodskaya-oblast-s/act-524142383/>

² РосПравосудие. Подольский городской суд (Московская область). Архивное дело № 2-3614/16. URL // <https://rospravosudie.com/court-podolskij-gorodskoj-sud-moskovskaya-oblast-s/act-524090550/>

2016г. уволена по сокращению штата работников организации пункт 2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Согласно п. 4.4. дополнительного соглашения к трудовому договору, в случае увольнения по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязался дополнительно выплатить выходное пособие в размере пятикратного среднемесячного заработка, кроме случаев увольнения по вине работника, наличия его вины. Лукьянова М.В. просит взыскать с ОАО КБ «Максимум» дополнительное выходное пособие в сумме 82 769, 45 рублей и компенсацию морального вреда в сумме 20000 рублей.

Суд принял следующее решение по данному делу.

В удовлетворении исковых требований Лукьяновой М.В. к открытому акционерному обществу коммерческий банк «Максимум» о взыскании дополнительного выходного пособия в размере 82769, 45 рублей и компенсации морального вреда 20000 рублей – отказать¹.

Рассмотрим судебную практику по ст. 181 ТК РФ.

Попова М.В. обратилась в суд с иском к АО «Электропривод» о взыскании выходного пособия и процентов за несвоевременную выплату, указывая, что на основании трудового договора № от <дата> она была принята на работу к ответчику на неопределенный срок на должность руководителя проекта. Дополнительным соглашением № к трудовому договору от <дата>. трудовой договор от <дата> был дополнен положениями, предусматривающими выплату выходного пособия и его размеры при различных основаниях увольнения работника. Согласно п. 3 дополнительного соглашения в случаях расторжения трудового договора по соглашению сторон, по инициативе работника работодатель обязуется выплатить работнику компенсацию (выходное пособие) в размере 20-кратного среднего месячного заработка работника. <дата> трудовой договор

¹ РосПравосудие. Волгодонской районный суд (Ростовская область). Архивное дело № 2-2368/16. URL // <https://rospravosudie.com/court-volgodonskoj-rajonnyj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-524477559/>

№ от <дата> расторгнут по собственному желанию истца. При увольнении истца работодателем не было выплачено истцу выходное пособие в размере 20 кратного среднего месячного заработка работника в размере <данные изъяты> На момент обращения в суд размер процентов, предусмотренных ст. 236 ТК РФ и подлежащих уплате ответчиком, составил <данные изъяты> Просила взыскать с ответчика выходное пособие в размере <данные изъяты> и проценты за его несвоевременную выплату за период с <дата> в сумме <данные изъяты>

Суд решил.

Оставить решение Октябрьского районного суда г. Кирова от 27 августа 2015 года без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения¹.

Следующий пример по этой статье.

Чамлай И.В. обратился в суд с исковым заявлением к МБОУ ДО СДЮСШОР № 1 о восстановлении на работе, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указав, что приказом директора МБОУ ДО СДЮСШОР №1 Тюрина И.И. № от <дата> он был уволен с должности <данные изъяты>

Данное увольнение считает незаконным потому что:

С данным приказом он был ознакомлен при получении трудовой книжки <дата>., спустя 5 дней после издания приказа, о чем свидетельствует его подпись в трудовой книжке, на приказе № от <дата> и в заявлении на выдачу заверенных копий и то только после того как Т. был снят с должности директора.

Суд принял следующее решение по данному делу.

Исковые требования Чамлай И.В. к Муниципальному бюджетному образовательному учреждению дополнительного образования

¹ РосПравосудие. Кировский областной суд (Кировская область). Архивное дело № 33-4724/2015. URL // <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-oblastnoj-sud-kirovskaya-oblast-s/act-500696556/>

специализированная детско- юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 1 о восстановлении на работе, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вред- удовлетворить частично.

Восстановить Чамлай И.В. на работе в должности <данные изъяты> с <дата>.

Взыскать с Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования специализированная детско- юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 1 в пользу Чамлай И.В. средний заработок за время вынужденного прогула <дата> в размере <данные изъяты>., моральный вред в размере <данные изъяты>., всего взыскать: <данные изъяты>

В остальной части иска отказать¹.

Рассмотрим пример из судебной практики для лучшего понимания ст. 181 ТК РФ.

Сидоровой СИ, Ушкова АИ и ПОПОВА СП обратились в суд с исками к Администрации Петровского сельсовета <адрес> о взыскании выходного пособия. В обоснование своих исковых требований указали, что с 2008 года по 2013 годы они работали в должности главы соответственно Сестреновского, Новоситовского и Самовецкого сельсовета. В сентябре 2013 года в связи преобразованием их муниципальных образований правопреемником Сестреновского, Новоситовского и Самовецкого сельсоветов стала администрация Петровского сельсовета <адрес>. В результате Сестреновский, Новоситовский и Самовецкий сельсоветы, главами которых они являлись, вошли в состав администрации Петровского сельсовета и их полномочия были прекращены в связи с преобразованием муниципального образования. При окончательном расчете им не было

¹ РосПравосудие. Новочеркасский городской суд (Ростовская область). Архивное дело № 2-2109/16. URL // <https://rospravosudie.com/court-novocherkasskij-gorodskoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-523996254/>.

выплачено предусмотренное законодательством выходное пособие в размере трехкратного денежного содержания. Они обратились к главе Петровского сельсовета с заявлением о выплате указанного выходного пособия, однако получили отказ. Считают, что их права нарушены.

Исковые требования Сидоровой СИ, Ушкова АИ и ПОПОВА СП к Администрации Петровского сельсовета <адрес> о взыскании выходного пособия удовлетворить.

Взыскать с администрации Петровского сельсовета <адрес> выходное пособие в пользу Сидоровой СИ ДД.ММ.ГГГГ года рождения в размере 82632 (восемьдесят две тысячи шестьсот тридцать два) рубля, в пользу Ушкова АИ ДД.ММ.ГГГГ года рождения в размере 87582 (восемьдесят семь тысяч пятьсот восемьдесят два) рубля, в пользу ПОПОВА СП ДД.ММ.ГГГГ года рождения 63696 (шестьдесят три тысячи шестьсот девяносто шесть) рублей.¹

Следующим примером по выше рассмотренной статье является следующее судебное решение.

Синицин А.Н. обратился в Краснинский районный суд Смоленской области с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Агрокорм» о признании незаконным его увольнения с должности исполнительного директора ООО «<данные изъяты>» на основании приказа №-К от ДД.ММ.ГГГГ, изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию с даты вынесения решения по настоящему делу, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по день вынесения решения в размере <данные изъяты> рублей в день, взыскании компенсации морального вреда в размере <данные изъяты> рублей. В обоснование исковых требований указал, что между ним и ответчиком ООО «<данные изъяты>» был заключен

¹ РосПравосудие. Петровский районный суд (Тамбовская область). Архивное дело № 2-565/2013. URL // <https://rospravosudie.com/court-petrovskij-rajonnyj-sud-tambovskaya-oblast-s/act-445791767/>.

трудовой договор, согласно которому он назначен на должность исполнительного директора ООО «<данные изъяты>» с должностным окладом в размере <данные изъяты> руб. в месяц. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ он уволен на основании ч.1 ст.81 ТК РФ, основанием для увольнения явилось принятие Арбитражным судом Смоленской области решения от ДД.ММ.ГГГГ о признании общества «<данные изъяты>» несостоятельным. Считает, что указанное решение арбитражного суда не свидетельствует о ликвидации организации и не может служить основанием для увольнения работника по п.1 ч.1 ст.181 ТК РФ. В связи с чем, его увольнение является незаконным и в силу ст. 394 ТК РФ является основанием для изменения формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию, а также взысканию компенсации за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ (согласно уточнённого иска от ДД.ММ.ГГГГ) по день вынесения решения из расчета <данные изъяты> рублей среднедневного заработка.

Суд принял следующее решение.

Признать приказ общества с ограниченной ответственностью «<данные изъяты>» (ИНН <данные изъяты>) №-к от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении Сеницина <данные изъяты> по п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, изменить формулировку причины увольнения Сеницина А.Н. с п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидации организации) на увольнение по инициативе работника по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию), с указанием даты увольнения ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «<данные изъяты>» (<данные изъяты>) в пользу Сеницина <данные изъяты> ДД.ММ.ГГГГ года рождения, проживающего по адресу: <адрес> средний заработок за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в

размере <данные изъяты> руб., в счет возмещения морального вреда в размере <данные изъяты> рублей¹.

Перейдем к рассмотрению следующего примера по этой статье.

Денисов В.Н. обратился в суд с иском к АО «Завод «Тамбоваппарат» о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указано, что *** года истец был принят в ФГУП «Опытный завод «Тамбоваппарат» ***. *** года ФГУП «Опытный завод «Тамбоваппарат» было преобразовано в ОАО «Завод «Тамбоваппарат». Согласно п. 1.1 Устава ОАО «Завод «Тамбоваппарат» является правопреемником всех прав и обязанностей ФГУП «Опытный завод «Тамбоваппарат».

Решением Октябрьского районного суда г. Тамбова от 05.10.2015 года в удовлетворении иска Денисова В.Н. отказано.

Тамбовский областной суд принял следующее решение.

Решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 5 октября 2015 года оставить без изменения, а апелляционную жалобу Денисова В.Н. и его представителя Карева Р.А. – без удовлетворения².

Рассмотрим определение СК по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 30 марта 2015 г. №307-ЭС14-8853 по вопросу о «золотых парашютах».

Ашурков Олег Александрович, Савченко Виктор Дмитриевич, Федеральное агентство по управлению государственным имуществом обратились в Арбитражный суд города Санкт-Петербурга и Ленинградской области с иском к открытому акционерному обществу междугородной и международной электрической связи "Ростелеком" (далее - общество "Ростелеком") о признании недействительным пункта 2 решения совета

¹ РосПравосудие. Краснинский районный суд (Смоленская область). Архивное дело № 2-266/2016. URL // <https://rospravosudie.com/court-krasninskij-rajonnyj-sud-smolenskaya-oblast-s/act-523461014/>

² РосПравосудие. Тамбовский областной суд (Тамбовская область). Архивное дело № 33-156/2016. URL // <https://rospravosudie.com/court-tambovskij-oblastnoj-sud-tambovskaya-oblast-s/act-502646854/>

директоров общества "Ростелеком", оформленного протоколом от 27.03.2013 № 40, по 6-ому вопросу повестки дня о выплате Провоторову Александру Юрьевичу единовременной компенсации в размере 200 880 000 рублей в связи с прекращением с ним трудового договора по решению совета директоров.

Решение Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 02.12.2013 и постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.06.2014 по указанному делу оставить в силе.¹

В ходе рассмотрения судебной практики выяснилось, что в части взыскания выходного пособия, компенсации за неиспользованный отпуск, выплаты среднего заработка на период трудоустройства суд удовлетворяет заявление, в том случае если видны явные нарушения и имеются обоснованные доказательства.

Таким образом, при решении судебных дел данной категории суд опираясь на законодательство РФ и свой опыт выносит справедливое решение.

¹ Определение СК по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 30 марта 2015 г. N 307-ЭС14-8853 . URL //http://base.garant.ru/70945104/

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования была достигнута цель по исследованию гарантий возникающих при прекращении трудового договора и выполнены следующие задачи, во-первых, дано определение «гарантий» и рассмотрены различные точки зрения на определение; во-вторых, рассмотрены виды гарантий, при прекращении трудового договора; в-третьих, проведен анализ правоприменительной практики по теме исследования.

На сегодняшний день российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Участники трудовых отношений все чаще встают на путь переговорного процесса, а государство в свою очередь с помощью права создаёт механизм, нацеленный на взаимный учёт интересов сторон — участников трудовых отношений. Но, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

В случае расторжения трудового договора связано с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников. При расторжении трудового договора вследствие ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников за увольняемым работником 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. В этом случае работнику для получения среднего

заработка необходимо представить бывшему работодателю трудовую книжку и справку из органа службы занятости.

После увольнения работника сохраняемый на период трудоустройства среднемесячный заработок выплачивается в дни выдачи работодателем заработной платы. Поскольку до нахождения новой работы, у них не будет заработка для жизни.

Обязательным также является то, что работодатель при расторжении трудового договора не всегда выплачивает работнику компенсацию за неиспользованный отпуск или же выплачивает не полным размере.

Еще одним из видов гарантий, которым пытается обогатиться работодатель при увольнении работника, это выходное пособие.

Поскольку регулирование ознакомления с гарантиями, которые причитаются работнику при увольнении не прописано на законодательном уровне, работодатель ими пренебрегает, тем самым пополняя свой карман и не выплачивая законно предусмотренные компенсации работнику при прекращении трудового договора.

Необходимо ввести на законодательном уровне включение всех причитающихся гарантий при увольнении работника в трудовой договор и ознакомление с ними под роспись, для того, чтобы работодатель не смог при увольнении работника ущемить его права, то есть оставить без материального довольствия, которые положены ему по закону.

Исходя из вышерассмотренного исследования, является целесообразным внести изменения следующего характера.

Ст. 178 дополнить тем, что работодатель при невыполнении обязанностей по выплате выходного пособия в установленные сроки, наказывается штрафом.

Действующая редакция ст. 279 ТК РФ не дает однозначного ответа на размер выплаты компенсации. Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21 г. Москва «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении

законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» возможно в судебном порядке ограничение выплат руководителю организации в размере трехкратного среднего месячного заработка. В связи, с чем необходимо ввести изменения в ст. 279 ТК РФ, после чего она будет звучать следующим образом: «В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, в размере не ниже трехкратного и не выше пятикратного среднего месячного заработка».

Таким образом, институт гарантий, при прекращении трудового договора на правовом уровне разработан недостаточно. В связи с этим требует правовой доработки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г., с изменениями от 30 декабря 2008 г. (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Конвенция № 132 Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)" (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. 1996. 6 мая.

Письмо Роструда от 08.06.2007 № 1921-6 «О предоставлении ежегодных отпусков» // Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»). 2007. №32. 4 сентября.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21 г. Москва «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015. 10 июня.

Определение СК по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 30 марта 2015 г. N 307-ЭС14-8853 . URL// <http://base.garant.ru/70945104/>

РосПравосудие. Волгодонской районный суд (Ростовская область). Архивное дело № 2-2368/16. URL // <https://rospravosudie.com/court-volgodonskoj-rajonnyj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-524477559/>

РосПравосудие. Грязовецкий районный суд (Вологодская область).
Архивное дело № 2-440/2016. URL // <https://rospravosudie.com/court-gryazoveckij-rajonnyj-sud-vologodskaya-oblast-s/act-524142383/>

РосПравосудие. Ивановский районный суд (Ивановская область).
Архивное дело № 2-1452/2015. URL // <https://rospravosudie.com/court-ivanovskij-rajonnyj-sud-ivanovskaya-oblast-s/act-525342625/>

РосПравосудие. Кировский областной суд (Кировская область).
Архивное дело № 33-4724/2015. URL // <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-oblastnoj-sud-kirovskaya-oblast-s/act-500696556/>

РосПравосудие. Краснинский районный суд (Смоленская область).
Архивное дело № 2-266/2016. URL // <https://rospravosudie.com/court-krasninskij-rajonnyj-sud-smolenskaya-oblast-s/act-523461014/>

РосПравосудие. Новочеркасский городской суд (Ростовская область).
Архивное дело № 2-2109/16. URL // <https://rospravosudie.com/court-novoчеркасскаj-gorodskoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-523996254/>.

РосПравосудие. Петровский районный суд (Тамбовская область).
Архивное дело № 2-565/2013. URL // <https://rospravosudie.com/court-petrovskij-rajonnyj-sud-tambovskaya-oblast-s/act-445791767/>.

РосПравосудие. Подольский городской суд (Московская область).
Архивное дело № 2-3614/16. URL // <https://rospravosudie.com/court-podolskij-gorodskoj-sud-moskovskaya-oblast-s/act-524090550/>

РосПравосудие. Тамбовский областной суд (Тамбовская область).
Архивное дело № 33-156/2016. URL // <https://rospravosudie.com/court-tambovskij-oblastnoj-sud-tambovskaya-oblast-s/act-502646854/>

Литература

Баринов Д.О. Процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора. М., 2012. 297 с.

Бриллиантова Н.А. Трудовое право. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 600 с.

Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. Автореферат дис. ... кандидата юридических наук. М., 2007. 29 с.

Буянова М.О. Трудовое право России. М.: Проспект, 2009. 167 с.

Гайсина А.В. Права работников при увольнении. // Справочник кадровика. 2016. №5. 6-8 с.

Дудник Е.В. Краснодар Аудит. Выходные пособия при расторжении трудового договора. URL // <http://krasnodar-audit.ru/faqs/view/104>.

Жуков Н. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора. // Страстной бульвар, 10. 2014. №9-169. 16-17 с.

Журавлева М.В. Компенсация за неиспользованный отпуск: обзор законодательства и судебных решений. // Кадровые решения. 2016. № 1. 23 -24 с.

Кальчевская Е. Сохранение средней заработной платы уволенным работникам. // Организация и оплата труда. URL // <http://oplatatruda.ru/rss2/28FC84144070463EC32575AC002DBE54>

Кожеваткин А. Адвокат онлайн. АНО «Юридический центр Бастион». URL // <http://zazakon.ru/gb/13/11177>.

Духанин Д. «Золотые парашюты» достигли потолка. // Коммерсант. 2013. № 5. С.8-9.

Короткова Е.А., Чиранова И.П. Понятие и виды гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Монография. // ОГАРЁВ-ONLINE. 2015. № 9(50). 7 с.

Шувалова М. Выплата "золотых парашютов": разъяснения ВС РФ. URL // <http://www.garant.ru/article/630382/>. 11.06.2015.

Никольский В.А. Трудовое право РФ. М.: Изд. центр ЕАОИ. 2010. 404 с.

Орловский Ю.П. Комментарии к Трудовому кодексу РФ. М.: ИНФРА-М: КОНТРАКТ, 2014. 1680 с.

Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: Учебник /, Л.А. Чиканова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 2-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. 608 с.

Палата налоговых консультантов. Остались без «золотых парашютов». URL // <http://www.nalog-forum.ru/php/content.php?id=4405>.

Селезнева И.В., Серегина Л.В. Выплаты при увольнении. // Справочник кадровика. 2010. №5. 16 с.

Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству. // Трудовое право. 2008. № 10. 12-13 с.

Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 21 с.

Смоленский М.Б. Трудовое право РФ. Ростов н/Д: Феникс. 2013. 491 с.

Солнцева А. Гарантии и компенсации, при расторжении трудового договора. // Бюджетные учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. № 4. 32-33 с.

Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий к последним изменениям / под ред. Г. Ю. Касьяновой. Москва., 2015. 301 с.

Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве. // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10. 19-21 с.

Чижев Б. Компенсация за неиспользованный отпуск. // Ваш партнер-консультант. 2013. № 24. 35-36 с.