

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

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

Идентификационный код ДР: 922

Екатеринбург 2017

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
«_____» _____ 2017 г.

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

Идентификационный код ДР: 922

Исполнитель:
студент группы Тц-512 ПВД _____ С.А. Елфимов
(подпись)

Руководитель:
кандидат юридических наук, доцент _____ А.А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:
ст. преподаватель _____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	7
2. ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	16
2.1. Классификация оснований прекращения трудового договора.....	16
2.2. Характеристика оснований прекращения трудового договора.....	19
3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	29
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	38
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	57

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, в современных нестабильных условиях социально-экономических преобразований в Российской Федерации и развития рынка труда приобретает особое значение нестабильности трудовых отношений, а, следовательно, незащищенность работников от необоснованного прекращения трудового договора, поскольку в современных условиях рынка труда возникает необходимость избегать возможных издержек при прекращении трудового договора, которые пытается минимизировать работодатель посредством неправильного применения трудового законодательства, а именно, в ряде случаев работодатель пытается, трансформируя трудовой договор в гражданско-правовой или подменяя основания прекращения трудового договора, уменьшить свои расходы на осуществление процедур увольнения работника, оплату отпуска, выходных пособий и компенсаций.

Несмотря на то, что главой 13 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016)¹ (далее по тексту ТК РФ) регламентированы основания и порядок прекращения трудового договора, остается значительным число нарушений при прекращении трудовых отношений между работником и работодателем, о чем также свидетельствует судебная практика, так, из обзора судебной практики по Свердловской области по трудовым спорам за 2016 год² следует, что в 2015 году было рассмотрено 1265 исков вытекающих из главы 13 ТК РФ, а в 2016 году 1366 исков, что говорит об актуальности исследования выбранной темы дипломной работы.

Трудовое законодательство Российской Федерации о прекращении трудового правоотношения направлено на охрану права на труд работников и

¹ Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

² Бюллетень судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда. 2016. № 4.

создание относительно устойчивых трудовых отношений, а также на борьбу с такими незаконными негативными проявлениями как избавление работодателей от «неудобных» работников.

Право на труд, гарантированное каждому гражданину ст. 37 Конституции Российской Федерации¹ (далее по тексту Конституция РФ), может быть реализовано различными способами. Закон запрещает любое ограничение прав или, наоборот, установление преимущества в зависимости от пола, расы, национальности, социального происхождения, убеждений, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В силу этого, ограничения в заключении и прекращении трудовых договоров могут быть установлены только в законодательстве.

Объектом дипломной работы являются трудовые отношения в части прекращения трудового договора.

Предмет исследования составляет совокупность норм трудового законодательства, регулирующих основания прекращения трудового договора, а также практика их применения.

Целью дипломной работы является анализ оснований прекращения трудового договора, предусмотренных главой 13 ТК РФ.

Реализация поставленной цели исследования обусловила необходимость решения следующих задач:

- рассмотреть общие положения о прекращении трудового договора;
- определить классификацию и характеристику общих оснований прекращения трудового договора;
- дать классификацию и общую характеристику дополнительных оснований прекращения трудового договора;
- провести анализ правоприменительной практики по теме ВКР;
- разработать методическую разработку;
- внести предложения для законодателя по итогам исследования.

¹ Российская газета. 1993. 25 дек.

Теоретическую основу исследования составили труды российских ученых, посвященные различным аспектам прекращения трудового договора, таких как Г.А. Агафонова, Н.Г. Гладков, К.Д. Крылов, О.А. Тропина, В.И. Шкатулла, и других.

Методологическую основу исследования составили методы общенаучного познания, такие как анализ, синтез, а также специальные правовые методы, как правовой анализ, метод сравнительного правоведения, технико-юридический метод.

Нормативной основой дипломной работы послужили Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и другие.

Дипломная работа состоит из введения, трех взаимосвязанных глав, двух параграфов, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения, списка использованных источников.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Право на труд, гарантированное каждому гражданину ст. 37 Конституции Российской Федерации, может быть реализовано различными способами.

Прекращение трудового договора означает разрыв трудовой связи, окончание трудовых отношений между работником и работодателем.

Прекращение трудового договора одновременно влечет увольнение работника. Основаниями прекращения трудового договора могут быть самые различные юридические факты, зависящие и от работника, и работодателя, а иногда и от лиц, которые не являются стороной трудового договора.

В процессе прекращения трудового договора возникает множество дискуссионных практических и теоретических проблем, наиболее популярным среди них является вопрос о соотношении понятий закрепленных в главе 13 ТК РФ, таких как «прекращение», «расторжение», «увольнение», а также одним из проблемных вопросов является, в соответствии с какой нормой права возможно прекратить трудовой договор по инициативе работника поскольку на сегодняшний день данный вопрос решается неоднозначно либо по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ либо по ст. 80 ТК РФ, следовательно в подобных ситуациях работник выступает как слабозащищенная сторона трудового отношения нуждающаяся в правовой защите.

Право на прекращение трудового договора, а, следовательно, и на прекращение трудовых отношений может быть, как инициативой работника, так и инициативой работодателя, однако стоит отметить, работник имеет право расторгнуть трудовой договор с работодателем в любое время, а работодатель может прекратить трудовые отношения с работником только в предусмотренных законом случаях и с соблюдением установленного порядка

прекращения по каждому из оснований, что говорит, что нормы трудового законодательства России по-разному регулируют порядок прекращения трудового договора.

Заключая трудовой договор и вступая в трудовые отношения, его стороны – работодатель и работник – чаще всего рассчитывают на длительное взаимное сотрудничество, особенно при заключении трудового договора на неопределенный срок. Однако в силу субъективных и объективных причин любой трудовой договор раньше или позже, но прекратит свое существование. Это повлечет и прекращение трудовых отношений между его сторонами.

Само понятие «прекращение трудового договора» может означать разные явления. Им может называться процесс, протекающий в определенный отрезок времени и состоящий из необходимых действий, совершаемых работником, работодателем, его представителями, в результате которых происходит прекращение трудовых и иных связанных с ними отношений между работодателем и его наемным работником, исполнение и прекращение их взаимных обязательств.

В разных значениях используется понятие «прекращение трудового договора» и в Трудовом кодексе РФ, так, в названии ст. 77 ТК РФ оно представляется предельно широким, универсальным, охватывающим все случаи окончания трудовых отношений между работодателем и работником, по любым основаниям и поводам.

В других случаях «прекращение трудового договора» имеет более узкое, специальное значение, охватывающее только те случаи прекращения трудового договора, которые не названы в законе расторжениями трудового договора по той причине, что они происходят в силу объективных причин, без волевого воздействия со стороны его участников и других лиц. При таком понимании прекращениями трудового договора в узком, специальном значении, будут виды прекращения трудового договора, указанные в ст. 77

ТК РФ и не названные расторжениями трудового договора в данной статье, а также в других статьях ТК РФ¹.

В.К. Гусов отмечает, что прекращение трудового договора – окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем. Этим оно отличается от отстранения работника от работы, когда выполнение работником его трудовой функции лишь приостанавливается, как правило, без выплаты за время отстранения заработной платы. Другими словами, прекращение трудового договора означает увольнение работника. Но оно возможно лишь при наличии оснований, закрепленных в законе, т.е. при наступлении определенных юридических фактов. Последние делятся на два вида:

1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, военкомат), при проявлении ими инициативы прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора;

2) некоторые события, например, смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы².

Н.Г. Гладков отмечает, что наличие предусмотренных законом оснований увольнения и установленный порядок увольнения по каждому основанию – важная юридическая гарантия права на труд. Прекращение трудового договора правомерно лишь в том случае, если одновременно существуют три обстоятельства³:

1) есть указанное в законе основание увольнения;

2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;

¹ Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М., 2016. С. 87.

² Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. М., 2014. С. 367.

³ Гладков Н.Г. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9. С. 133.

3) есть юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении).

Следовательно, прекращение трудового договора – это и юридический термин, означающий окончание действия трудового договора по любым причинам и основаниям.

А.Я. Петров указывает, что в Трудовом кодексе РФ используются понятия «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». Эти понятия различны по их содержанию. Понятие «прекращение трудового договора» является более широким и охватывает все случаи окончания действия заключенного договора, в т. ч. смерть работника и другие обстоятельства, не зависящие от воли сторон этого договора¹.

Понятие «расторжение трудового договора» используется при случаях прекращения трудового договора по инициативе одной из его сторон – работника либо работодателя.

С.А. Панин отмечает, что понятие «увольнение работника» в основном идентично понятию «прекращение трудового договора». Им не охватываются только такие случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, как смерть работника или работодателя – физического лица, а также признание работника либо работодателя – физического лица судом умершим или безвестно отсутствующим в соответствии с п. 6 ст. 83 ТК РФ².

Следовательно, устанавливая основания и регламентируя порядок прекращения трудового договора и трудовых отношений, ТК РФ часто использует такие понятия, как «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника», не давая им

¹ *Петров А.Я.* Трудовой договор: заключение, расторжение: Учебное пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013. С. 19.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. С.А. Панина. М., 2014. С. 604.

определения, что приводит иногда к неоднозначной трактовке их содержания юристами – как практическими работниками, так и учеными.

В.И. Шкатулла отмечает, что не проводится разграничение понятий «расторжение трудового договора» и «увольнение» в ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя», о чем свидетельствует сравнение названия данной статьи с ее текстом, изложенным в частях 3, 5, 6. Использованное в них слово «увольнение» необходимо заменить словосочетанием «расторжение трудового договора по инициативе работодателя», и это не изменит смысл содержащихся в них норм. Например, термин «увольнение» используется как аналог понятия «расторжение трудового договора» в ч. 6 ст. 81 ТК РФ, где сказано: «Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске»¹.

Г.А. Агафонова отмечает, что в ч. 3 ст. 81 ТК РФ указывается, что «увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья».

Однако данная формулировка представляется юридически некорректной, так как в ст. 81 ТК РФ закреплены не основания прекращения трудового договора, а случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В связи с этим представляется необходимым изложить ч. 3 ст. 81 ТК РФ в следующей редакции: «Расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (7-е издание, переработанное) / под общ. ред. В.И. Шкатуллы. М., 2015. С. 132.

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья»¹.

Аналогичные изменения по мнению Е.М. Аكوпова требуется внести и в ч. 5 ст. 81 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Расторжение трудового договора с работником в случае, предусмотренном пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, 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»².

Исходя из выше изложенного редакционных изменений требует и ч. 6 ст. 81 ТК РФ, которая гласит: «не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске». В данном случае представляется целесообразным термин «увольнение» заменить термином «расторжение трудового договора», поскольку речь идет о процедуре расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя.

К.Д. Крылов указывает, что, регламентируя процедуру прекращения трудового договора, ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ определяет, что в день прекращения трудового договора работодатель «обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

¹ Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника // Государство и право. 2017. № 3. С. 88.

² Акупова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие // Вестник МГУ. 2011. № 8. С. 57.

Момент прекращения трудового договора и завершения процедуры увольнения четко обозначен и в ст. 79 ТК РФ «Расторжение срочного трудового договора», в которой предписано, что о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме «не менее чем за три календарных дня до увольнения»¹.

Также необходимо отметить, что в значении вида дисциплинарного взыскания – термин «увольнение» используется в целом ряде статей ТК РФ.

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова говорят, что непосредственно дисциплинарным взысканием увольнение названо в ст. 192 ТК РФ, в которой написано, что за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить «следующие дисциплинарные взыскания»²:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение, примененное в виде дисциплинарного взыскания, влечет те же правовые последствия, что и любой другой вид прекращения трудового договора – окончательный и полный разрыв трудовых отношений между работником и работодателем, погашение их прав и обязанностей по отношению друг к другу как субъектам одного правового отношения.

Так, Трудовой кодекс РФ не называет расторжениями трудового договора случаи прекращения его по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, например, в случае смерти стороны трудового договора – работника или работодателя (физического лица). Предусматривая такие случаи, п. 4.5. Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (в ред. от 31.10.2016) «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»

¹ Крылов К.Д. Научное наследие оснований прекращения трудового договора в трудовом праве РФ // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 7. С. 171.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2013. С. 245.

(зарегистрировано в Минюсте РФ 11.11.2003 № 5219)¹, предписывает, чтобы при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносилась запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК РФ, примером может послужить, то, что трудовой договор прекращен в связи со смертью работника, п. 6 ст. 83 ТК РФ.

Е.Г. Ситникова справедливо отмечает, что прекращение действия трудового договора связано с прекращением трудовых прав и обязанностей его сторон. Однако в день увольнения работника права и обязанности сторон трудового договора все еще сохраняются и лишь на следующий день после прекращения его действия стороны оказываются юридически свободными².

Обоснованность данной точки зрения также подтверждается содержанием ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ, согласно которой днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

О.А. Глушко и А.Х. Шишев в своем анализе отмечают, что в узком, специальном значении используется рассматриваемый термин в названии ст. 83 ТК РФ «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон», а в широком – в названии ст. 77 ТК РФ «Общие основания прекращения трудового договора», в п. 10 которой одним из общих оснований прекращения трудового договора как раз и названы обстоятельства, не зависящие от воли сторон³. Дифференцированный

¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 49.

² Ситникова Е.Г. Прекращение трудового договора по общим основаниям ТК РФ. М., 2013. С. 54.

³ Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2015. С. 45.

перечень таких обстоятельств приведен в ст. 83 ТК РФ в качестве самостоятельных оснований прекращения трудового договора¹.

По мнению А.В. Завгороднего: «процедура расторжения трудового договора представляет собой последовательность юридических действий, совокупность которых становится юридическим составом, прекращающим действие трудового договора»².

Использование понятия «прекращение трудового договора» в широком и узком значениях влечет подразделение оснований прекращения трудового договора на общие в соответствии со ст. 77 ТК РФ и специальные предусмотренные ст. 83 ТК РФ.

Таким образом под основаниями прекращения трудового договора, как общими, так и специальными, понимаются различные юридические действия (факты) объективного и субъективного свойства, которые препятствуют дальнейшему продолжению трудовых отношений и сохранению заключенного трудового договора в первоначальном виде либо предоставляют сторонам или одной из них повод прекратить трудовые отношения, расторгнуть трудовой договор, но об этом более подробно автором настоящей дипломной работы будет изложено в последующих главах.

¹ Глушко О.А., Шишев А. Х. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение» и «увольнение» в трудовом праве // Молодой ученый. 2016. № 27. С. 559.

² Завгородний А.В. Особенности прекращения трудового договора // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2013. № 3. С. 72.

2. ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Классификация оснований прекращения трудового договора

Основания прекращения трудового договора – это конкретные обстоятельства, которые обуславливают прекращение трудовых отношений между работником и работодателем¹.

Определяя классификацию общих оснований прекращения трудового договора О.С. Миронова отмечает, что в настоящем Трудовом кодексе РФ ст. 77 раскрывает следующую классификацию общих оснований прекращения трудового договора²:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. ст. 71, 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

¹ *Сутягин А.В.* Трудовое право Российской Федерации: Практическое пособие для кадровиков // Трудовое законодательство. 2015. С. 56-101.

² *Миронова О.С.* Расторжение трудового договора: Практическое пособие. М., 2015. С. 45.

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст.74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.ч.3, 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

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

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

Также согласно действующему ТК РФ трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

И.А. Костян, отразила, что основания прекращения трудового договора, которые в ст. 77 ТК РФ сформулированы в общем виде и конкретизируются в других нормах ТК РФ, могут быть разделены на 4 вида:

1) основания прекращения трудового договора по инициативе работника;

2) основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя;

3) основания прекращения трудового договора, которые не зависят от волеизъявления его сторон;

4) основания прекращения трудового договора, которые связаны с нарушением установленных федеральными законами правил приема на

работу, если данное нарушение исключает возможность продолжения работы¹.

Существуют также и иные классификации прекращения трудового договора.

Так, Ю.П. Орловский в последних своих трудах классифицирует прекращение трудового договора следующим образом: «основания прекращения трудового договора, перечисленные в ч. 1 ст. 77 ТК РФ, условно можно разделить на четыре группы в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной для прекращения трудовых отношений.

Первую составляют случаи прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон в соответствии со ст. 78 ТК РФ.

Вторую – по инициативе одной из сторон трудового договора – работника или работодателя, в т.ч. в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом его на выборную должность согласно ст. ст. 72. 1, ст. 80, ст. 81 ТК РФ.

В третью группу входят основания прекращения трудового договора, исключающие по тем или иным обстоятельствам возможность продолжения трудовых отношений, в т.ч.:

- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ).

Четвертую группу составляют основания, связанные с отказом работника по тем или иным причинам от продолжения трудовых отношений (ст. ст. 72.1, 73, 74, 75)»².

Однако Т.В. Куриленко выделяет следующие основания прекращения трудового договора:

¹ Костян И.А. Прекращение трудового договора // Федеральный судья. 2016. № 9. С. 221-226.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный. 5-е изд., исп., перераб. и доп. / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2013. С. 187.

1) по субъектам, на которых они распространяются. При этом все основания делятся на общие, распространяющиеся на всех работников, и на дополнительные, применяемые лишь к некоторым, прямо указанным в законе работникам;

2) по юридическим фактам. Все основания делятся на действия и события. К событиям относятся истечение срока договора или окончание выполняемой работы (п. 2 ст. 77 ТК РФ), ликвидация организации в связи с ее банкротством (п. 1 ст. 81 ТК РФ). Смерть работника – это событие. Другие предусмотренные законом основания в основе имеют действия;

3) по волевому фактору, т.е. по инициативе увольнения. При этой классификации различаются увольнения по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), по инициативе работодателя (ст. ст. 81 и 84 ТК РФ) и не по воле стороны трудового договора (ст. 83 ТК РФ, п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах)¹.

Таким образом, на сегодняшний день нет единого подхода к классификации общих оснований прекращения трудового договора.

2.2. Характеристика оснований прекращения трудового договора

В части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ закрепляются общие основания прекращения трудового договора. Одним из общих оснований прекращения трудового договора в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является соглашение сторон.

Как следует из смысла вышеуказанной нормы – трудовой договор, заключенный, как на определенный, так и на неопределенный срок, может быть прекращен в любое время, если его стороны – работник и работодатель

¹ *Куриленко Т.В.* Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2012. № 12. С. 33.

– придут к соглашению об этом¹.

Но для полной характеристики вышеуказанного основания прекращения трудового договора, также необходимо иметь в виду разъяснение Пленума Верховного Суда РФ данного в постановлении от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»², согласно которого при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами.

Так, по мнению Н.А. Лукьянова, аннулирование договоренности относительно срока и оснований прекращения трудового договора возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника³.

Следовательно, законодатель не предусматривает никаких процедур, которые должны быть исполнены сторонами при расторжении трудового договора по данному основанию (ни сроков, ни предупреждения сторон, ни выплаты выходного пособия и пр.).

По мнению В.В. Кузнецовой, п. 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ не содержат требований к форме такого соглашения и к перечню условий, подлежащих согласованию, ни об обязательном оформлении соглашения о расторжении трудового договора отдельным документом, поскольку, по мнению последней, из п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 следует, что по смыслу ст. 78 ТК РФ для расторжения трудового договора достаточно достижения договоренности между

¹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. С. 231.

² Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

³ Лукьянова Н.А. Некоторые проблемы правового регулирования прекращения трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право РФ. 2016. № 19. С. 141.

работником и работодателем¹.

В практике применения ст. 78 возникает вопрос: правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) если есть заявление об увольнении по соглашению сторон, но соглашение не оформлено в виде отдельного документа?

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон, однако форма соглашения трудовым законодательством не установлена (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ).

Е.П. Цнидяйкиной представляется, что заявление работника об увольнении по соглашению сторон подтверждает взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений, однако последняя отмечает, что ТК РФ не содержит указания на то, в какой форме оно должно быть заключено².

В.Л. Гейхман же отмечает, что соглашение о расторжении трудового договора не обязательно должно иметь форму отдельного документа³.

Следовательно, соглашением можно считать совместные действия работника и работодателя, направленные на расторжение договора, такие как написание работником заявления, подписание его работодателем и оформление приказа об увольнении, поскольку в соответствии с мнением Т.А. Федоровой: «достижение договоренности о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ предполагает согласование всех условий увольнения, выдвинутых сторонами, включая выплату работнику денежной компенсации»⁴.

В тоже время встречается спорное толкование ст. 78 ТК РФ, так, согласно мнению А.В. Глухова, для расторжения трудового договора

¹ Кузнецова В.В. Правовое регулирование общих оснований прекращения трудового договора: монография. М., 2016. С. 56.

² Цнидяйкина Е.П. Трудовой договор: порядок расторжения // Государство и право. 2014. № 10. С. 118.

³ Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М., 2016. С. 99.

⁴ Федорова Т.А. Общие основания прекращения трудового договора // Вестник Уральского университета. 2015. № 8. С. 89.

необходимо достижение договоренности только о сроке прекращения трудовых отношений, т.к. обязанность работодателя по выплате работнику денежной компенсации в связи с увольнением по соглашению сторон не предусмотрена ТК РФ¹.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ). В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ, устанавливающей обязательную письменную форму трудового договора, договоренность о расторжении трудового договора должна быть оформлена в письменном виде. Если не согласованы все условия увольнения, выдвинутые сторонами, в том числе и о выплате денежной компенсации, то соглашение о расторжении трудового договора нельзя считать достигнутым.

Из правового смысла приведенных выше норм закона следует, что при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. При этом такая договоренность в соответствии со ст. 67 ТК РФ должна быть оформлена в письменном виде и порождает для обеих сторон трудового договора юридически значимые последствия.

Представляется, что письменная форма соглашения соблюдается как при составлении отдельного документа, так и при подаче письменного заявления работника об увольнении по соглашению сторон.

По мнению Ю.В. Харитоновой, для прекращения трудового договора по соглашению сторон недостаточно волеизъявления одной стороны работодателя или работника, а необходимо взаимное волеизъявление обеих сторон. В письменном соглашении сторон фиксируется не только основание

¹ Глухов А.В. Некоторые основания прекращения трудового договора // Государство и право. 2016. № 8. С. 222.

и дата расторжения трудового договора, но также может быть зафиксирована достигнутая сторонами договоренность об удовлетворении материального интереса работника, т.е. о выплате ему денежной компенсации при увольнении. Тем более невозможно признать правомерным увольнение по соглашению сторон, если нет заявления работника и соглашение не оформлено отдельным документом. Волеизъявление сторон на расторжение трудового договора по соглашению сторон должно быть подтверждено письменными доказательствами. Если таких доказательств нет, отсутствует заявление работника об увольнении по соглашению сторон, договоренность работодателя и работника о расторжении трудового договора нельзя считать достигнутой¹.

Из положений ст. 78 ТК РФ и п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 следует, что трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон только после достижения договоренности между работником и работодателем.

Исходя из приведенных теоретических и практических аргументов, можно утверждать, что необходимо согласованное письменное волеизъявление обеих сторон трудового договора (соглашение сторон), направленное на его прекращение.

Если соглашение о расторжении трудового договора составляется в виде отдельного документа, то в силу ст. 67 ТК РФ оно должно быть составлено в двух экземплярах и подписано обеими сторонами трудового договора. Поскольку инициатива расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может исходить от любой стороны, также возможно достижение соглашения путем подачи работником заявления об увольнении, с указанием основания (соглашение сторон) и даты увольнения.

О.М. Медведев отмечает, что соглашение считается достигнутым в письменной форме только после проставления на нем визы работодателя о

¹ Харитонов Ю.В. Правовое регулирование трудового договора: Учебное пособие. М., 2014. С. 107.

согласии. Работодатель в свою очередь также вправе направить работнику письменное предложение о расторжении трудового договора по соглашению сторон, с указанием даты предполагаемого увольнения. В этом случае проставление работником собственноручной подписи о согласии также считается достижением соглашения в письменной форме¹.

Таким образом, возникает необходимость внесения изменений в ст. 78 ТК РФ, а именно целесообразно изложить ее в следующей редакции: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по письменному соглашению сторон трудового договора».

Трудовым кодексом РФ (ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ) предусмотрен перечень конкретных случаев, когда заключение срочного трудового договора обусловлено характером предстоящей работы или условиями ее выполнения. Без учета этих обстоятельств заключение трудового договора на определенный срок допускается по соглашению сторон в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ.

А.Ф. Нуртдинова отмечает, что в срочном трудовом договоре должны быть указаны срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения договора на определенный срок (абзац 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). При этом срок договора может быть определен периодом времени и конкретной датой; конкретным событием, наступлением которого договор прекращается; указанием необходимой для выполнения работы, если время ее завершения можно определить лишь приблизительно. Если трудовой договор заключен без указания на срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок².

Основанием прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок, является истечение срока его действия, за исключением

¹ *Медведев О.М.* Незаконное увольнение: практическое пособие. М., 2014. С. 64.

² *Нуртдинова А.Ф.* Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. 2012. № 12. С. 89.

случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п. 2 ч. 1 ст. 77, ст. 79 ТК РФ).

В случае увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовые отношения прекращаются не по инициативе работодателя, а по общему основанию. При увольнении в связи с истечением срока договора не предоставляются предусмотренные ТК РФ гарантии для работников, увольняемых по инициативе работодателя, в частности запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске, запрет на увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и иных категорий работников.

Рассматривая указанную норму, А.Е. Пашерстник отмечает, что увольнение же в связи с истечением срока трудового договора во время отпуска по беременности и родам допускается в случае, если невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (часть 3 ст. 261 ТК РФ). Если работнице не был предложен перевод на другую работу до окончания беременности, то ее увольнение незаконно. При этом не имеет значения обращалась ли работница к работодателю с соответствующим заявлением, поскольку предложение вакантных должностей беременной женщине, подлежащей увольнению, является обязанностью работодателя¹.

Таким образом, при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на работников также не распространяются гарантии, предусмотренные частью 6 ст. 81 ТК РФ, т.е. запрет на увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника, поскольку трудовой договор не расторгается по инициативе работодателя.

По мнению В.В. Кузнецовой, ТК РФ не содержит норм права, закрепляющих возможность признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок при отсутствии в нем указания на

¹ Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров // Государство и право. 2015. № 8. С. 33.

обстоятельство, послужившее основанием для его заключения. В соответствии с абзацем 4 части 2 ст. 57 ТК РФ в срочном трудовом договоре должны быть перечислены обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения на определенный срок. Однако если такие обстоятельства, обусловленные спецификой работы, в действительности имели место, но в договоре отсутствовало указание на них, то это не может являться основанием для признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок¹.

Как следует из обобщения судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о прекращении трудового договора за 2015 год судов общей юрисдикции Свердловской области, часто встречаются трудовые споры о правомерности продления срока действия трудового договора. Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможности продления срочного трудового договора, за исключением договоров с беременными женщинами (часть 2 ст. 261), с работниками ВУЗов (часть 8 ст. 332) и со спортсменами (часть 7 ст. 348.4)².

По мнению А.В. Глухова, срочный трудовой договор не может быть продлен, поскольку срок является его обязательным условием и определяется только при заключении договора. По истечении срока трудового договора он либо считается заключенным на неопределенный срок, либо прекращает действовать³.

Однако Трудовой кодекс РФ не содержит и запрета на продление срока трудового договора, если сохранялись причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, следовательно, для этого следует подписывать дополнительное соглашение к договору,

¹ Кузнецова В.В. Правовое регулирование общих оснований прекращения трудового договора: монография. М., 2016. 156 с.

² Уральский судебный вестник. 2016. № 4.

³ Глухов А.В. Некоторые основания прекращения трудового договора // Государство и право. 2016. № 8. С. 223.

подтверждающее наличие добровольного согласия работника продлить трудовой договор на оговоренный срок.

Но, что касается продления трудового договора на сегодняшний день трудовое право РФ не знает термина «пролонгация срочного трудового договора» (продление его действия на тот же срок, на тех же условиях). Таким образом, при истечении срока трудового договора трудовые отношения прекращаются по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Рассматривая характеристику общих оснований прекращения трудового договора стоит также рассмотреть ст. 71 ТК РФ «Результат испытания при приеме на работу», которая раскрывает основания прекращения трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания.

Весьма своеобразной представляется позиция Т.В. Куриленко, по мнению которого данное основания прекращения трудового договора не отнесено ни к общим: его нет в ст. 77 ТК РФ, ни к дополнительным основаниям прекращения трудового договора, а стоит обособленно (ст. 71 ТК РФ), и в названии статьи говорится о результате испытания при приеме на работу, а не об увольнении (прекращении трудового договора)¹.

Также такая инициатива работодателя имеет место и при увольнении в случае неудовлетворительного результата испытания (ст. 23 ТК РФ), следовательно, стоит поддержать указанную точку зрения Т.В. Куриленко, и возникает необходимость в уточнении некоторых моментов. На первый взгляд, было бы логичным предположить, что данное основание прекращения трудового договора может быть применено только по инициативе работодателя. Причина – результаты испытания не удовлетворяют работодателя, он не может использовать труд работника, как он предполагал, устанавливая работнику испытательный срок. Если по каким-либо причинам работника не устраивают условия работы, то он может

¹ Куриленко Т.В. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2012. № 12. С. 33.

прекратить трудовой договор по собственному желанию, что представляется вполне понятным и обоснованным. Следуя логике, реальной причиной прекращения трудового договора в данном случае являются неудовлетворительные результаты испытания. Поэтому представляется более правильным обозначить данное основание прекращения трудового договора в ст. 77 ТК РФ отдельным пунктом как основание общего характера: к примеру, в п. 10 целесообразно закрепить: прекращение трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания (ст. 71 ТК РФ).

На основании вышепроведенного анализа, можно сделать вывод, что все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора применимы ко всем работникам и носят общий характер.

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям связано с особенностями труда работников некоторых категорий и допустимо лишь при наступлении определенных условий.

Определяя классификацию оснований прекращения трудового договора Э.Н. Бондаренко отмечает, что при современном правовом регулировании отношений, связанных с прекращением трудового договора, основания прекращения трудового договора можно представить, как основные и дополнительные или как общие и дополнительные. В последнем случае словосочетание «общие основания» представляется лексически более правильным, нежели «основные основания», и в большей степени соответствует названиям статей Трудового кодекса РФ, к примеру: ст. 77 ТК РФ «Общие основания прекращения трудового договора», ст. 336 ТК РФ «Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками»¹.

Указанную точку зрения поддерживает И.И. Андриановская, которая указывает, что на дополнительный характер оснований прекращения трудового договора указывают формулировки ряда статей: «помимо оснований, предусмотренных настоящим кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора являются»: (ст. 336 ТК), «помимо оснований, предусмотренных настоящим кодексом, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором» (ст. 307). Только в одном случае, при расторжении трудового договора с надомниками, в ст. 312 ТК не содержатся указания на дополнительный характер основания увольнения: «расторжение трудового

¹ Бондаренко Э.Н. Основания прекращения трудовых правоотношений // Трудовое право РФ. 2014. № 23. С. 146.

договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором»¹.

Тем не менее, по мнению М.А. Тихоновой, представляется, что в современных условиях дополнительные основания прекращения трудового договора имеют несколько иное значение, в этой связи автор говорит о принципиально новом подходе законодателя в регулировании отношений, связанных с прекращением трудового договора. Так, дополнительные (специальные) основания увольнения предусмотрены законодателем по различным причинам. В данном случае М.А. Тихомирова проводит следующую классификацию по следующим признакам²:

– по профессиональному признаку (например, прекращение трудового договора с педагогическими работниками, ст. 336 ТК);

– по характеру трудовой связи работника и работодателя (например: прекращение трудового договора, заключенного на время (ст. 299 ТК РФ), заключенного на сезон (ст. 296 ТК РФ);

– по особенностям условий труда (например: прекращение трудового договора с надомниками, ст. 312 ТК РФ);

– в зависимости от специфики трудовой функции (например: прекращение трудового договора с руководителем. ст. 278 ТК РФ).

Л.В. Тихомирова, в своем анализе установила, что в современных трудовых отношениях классификация дополнительных оснований для прекращения трудового договора проявляется в сфере правового регулирования отношений, отмечая, что конкретное ее выражение можно наблюдать по меньшей мере в двух направлениях:

1) в основаниях прекращения трудового договора;

¹ Андриановская И.И. Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям // Вестник Новосибирского университета. 2015. № 7. С. 7-12.

² Тихонова М.А. Прекращение трудового договора: вопросы правоприменения // Молодой ученый. 2016. № 11. С. 1363-1365.

2) в правилах прекращения трудового договора (процедуре увольнения)¹.

Следовательно, исходя из специфики правового регулирования отдельных категорий работников в Трудовом кодексе РФ выделены специальные основания прекращения трудового договора, которые носят дополнительный характер. Поэтому представляется вполне уместным называть их не дополнительными, а специальными.

Таким образом, представляется более точным и логически последовательным называть именно в широком смысле слова рассматриваемые основания прекращения трудового договора специальными, а в узком смысле слова – дополнительными.

В широком смысле слова к (специальным) дополнительным основаниям прекращения трудового договора можно отнести все основания, нашедшие отражение в разделе XII ч. IV Трудового кодекса РФ (в том числе основания прекращения трудового договора, предусмотренные для сезонных, временных работников (ст. 292, 296 ТК РФ). В узком – только те основания, которые названы дополнительными в самом тексте Трудового кодекса РФ, в названии статьи, например, ст. 336 ТК РФ «Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками», как и те, которые законодатель предусмотрел в качестве таковых, используя формулировку «помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом».

Правда, М.С. Любинский отметил, что в таких статьях Трудового кодекса РФ, как 278, 288, 336 прослеживается формулировка «дополнительные основания» в самом названии и в тексте: «помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом»².

¹ Тихомирова Л.В. Увольнение и прекращение трудовых отношений с работниками: Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов // Государство и право. 2013. № 17. С. 127.

² Любинский М.С. Прекращение трудового договора: учебно-методическое пособие для проведения практикума. М., 2016. С. 16.

Тогда целесообразно учитывать, что ст. ст. 292, 296 ТК РФ предусматривают лишь особенности прекращения трудовых договоров, заключенных на срок (время, сезон) по собственному желанию работника и в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, все-таки как специальные основания прекращения.

Л.А. Чиканова в своей работе отразила, что в качестве дополнительных оснований прекращения трудового договора традиционно классифицировать в зависимости от воли сторон и независимо от воли сторон¹:

1) независимо от воли сторон выделяют основания, жизненные обстоятельства (события), влекущие прекращение трудового договора по естественным причинам, без вмешательства одной из сторон. Наступление событий не требует от сторон предварительного обсуждения, согласования с какими-либо органами. В качестве примера можно привести по меньшей мере два основания: смерть работника и срок прекращения трудовых отношений. Смерть работника – юридически значимое событие, которое является основанием прекращения трудового договора. Срок трудового договора, определенный сторонами при его заключении, истекает независимо от воли сторон.

2) в зависимости от воли сторон, а точнее – воли того, от кого исходит инициатива прекращения трудового договора.

А.З. Долова, рассматривая основания прекращения трудового договора, пишет, что дополнительные основания прекращения трудового договора можно классифицировать их в зависимости от того, кто выступает инициатором расторжения трудового договора, и выделяет пять групп²:

- 1) по взаимному волеизъявлению сторон;
- 2) по инициативе работника;
- 3) по инициативе работодателя;

¹ Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. Л.А. Чикановой. М., 2014. С. 117.

² Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2012. С. 11.

4) по волеизъявлению трех лиц;

5) по инициативе третьих лиц.

В целом нельзя рассматривать принципиальные отличия в классификациях оснований прекращения трудового договора. Воля сторон, направленная на прекращение трудового договора, проявляется в инициативе субъектов, желающих прекратить трудовые отношения. Поэтому особое значение в трудовом законодательстве отводится инициативе, заявленной субъектом трудовых правоотношений. Не случайно в законодательстве о труде находит закрепление инициатива сторон трудового договора: работника, работодателя. Это означает: если работник проявляет инициативу в прекращении трудового договора, то его увольнение может иметь место только по ст. 80 ТК РФ, если работодатель – то увольнение может произойти по ст. 81 ТК РФ.

Поэтому в целом прекращение трудового договора может быть признано законным и иметь место в случаях, когда налицо факты, дающие основания для прекращения трудового договора, инициатива об увольнении исходит от стороны, указанной в конкретной норме трудового права, соблюдены условия, порядок и сроки такого увольнения.

П.П. Павлов, рассматривая общую характеристику прекращения трудового договора по дополнительным основаниям, отмечает, что это связано с особенностями труда работников некоторых категорий и допустимо лишь при наступлении определенных условий, к которым относятся¹ нижеследующие.

1) Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации, (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями.

Прекращение трудового договора по указанному основанию в ст. 278 ТК РФ допустимо только в отношении следующих лиц: руководителя

¹ Павлов П.П. Дополнительные основания расторжения трудового договора // Трудовое право РФ. 2013. № 9. С. 5.

организации (обособленного подразделения) и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей.

При этом не имеет значения, относится ли данное юридическое лицо (обособленное подразделение) к числу коммерческих или некоммерческих организаций. Однако статус обособленного подразделения должен быть определен соответствующими уставами или положениями, утвержденными в установленном порядке.

Должностные обязанности руководителя организации (обособленного подразделения) и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, как правило, содержатся и их должностных инструкциях. В иных случаях права и обязанности указанных лиц могут быть отражены в уставах, положении о самом юридическом лице, его филиале, представительстве.

По указанному основанию могут быть уволены должностные лица, грубо нарушившие свои должностные обязанности. Нарушение должностными лицами правил внутреннего трудового распорядка не относится к положениям данного основания прекращения трудового договора и является самостоятельным основанием применения к работнику мер дисциплинарного взыскания.

О том, является ли нарушение трудовых обязанностей грубым, вывод вправе сделать сам работодатель (собственник имущества, правление акционерного общества и т.д.). К числу таких нарушений следует отнести, например, факты непринятия мер к предотвращению ущерба, разглашение государственной и служебной тайны и др.

2) Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работодатель, решая вопрос об увольнении работника по данному основанию, обязан располагать достоверными сведениями и доказательствами о виновных действиях работника, связанных с непосредственным обслуживанием денежных и материальных ценностей.

Утрата доверия со стороны работодателя может быть проявлена не только к тем работникам, с которыми заключены договоры о полной материальной ответственности, но и к другим, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности (например, грузчики, водители-экспедиторы, водители такси и др.).

При этом работодатель обязан представить сведения о круге обязанностей таких работников.

При прекращении трудового договора за утрату доверия не имеет значения то обстоятельство, допущена ли виновными действиями работника утрата либо повреждение имущества и в каком размере причинен ущерб.

Работодатель также вправе поставить вопрос об утрате доверия к работнику в связи с неправильной постановкой учета материальных ценностей, небрежностью в оформлении документов и других случаях.

Однако при этом имеют существенное значение обстоятельства, связанные с выполнением самим нанимателем обязанностей по созданию для работника, непосредственно обслуживающего материальные ценности, необходимых условий для выполнения им должностных обязанностей (работ), например, установление решеток на окнах в складском помещении, наличие в таком помещении сигнализации и т.д.

В то же время А.М. Куренной пишет, что при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, наниматель вправе заключить с работниками договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Однако, решая вопрос об увольнении в связи с утратой доверия по отношению ко всему коллективу работников (бригады), наниматель обязан доказать вину каждого работника, входящего в состав бригады. В противном случае увольнение всей бригады не допускается¹.

¹ Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М., 2014. С. 293.

Возможно увольнение только тех работников, чья вина в совершении действий, влекущих утрату доверия, полностью доказана.

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

Так как нормы п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ говорят о лицах, выполняющих воспитательные функции, то следует считать, что увольнять по данному основанию можно лишь тех работников, для которых эти функции являются основным содержанием их работы. Работа по обучению неразделима с работой по воспитанию молодого поколения, и эта работа требует не только высокой квалификации, но и высоких моральных качеств самих воспитателей.

Г.А. Агафонова обращает внимание, на то, что в учебных и воспитательных учреждениях кроме педагогов и преподавателей работают и другие лица, которые взаимодействуют, общаются нередко в учебном заведении с учащимися. Это – коменданты, вахтеры, бухгалтеры, повара, уборщицы, столяры и др. Эти лица могут совершать аморальные проступки как на работе, так и в быту. Но работодатель должен знать, что увольнять эту категорию лиц по данному основанию незаконно. Дело в том, что воспитательная функция в содержание их профессиональных обязанностей не входит¹.

Для применения к работнику данного основания необязательно, чтобы работник совершил аморальный проступок на работе. Это может быть результатом антиобщественного поведения в любом месте, например, дома, в быту, на улице, появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность.

¹ Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя // Правоведение. 2012. № 5. С. 223.

Также, по мнению Л.Н. Анисимова, прекратить трудовые отношения с работника возможно лишь за аморальный проступок, который несовместим с продолжением этим работником данной работы¹.

Следует также знать, что аморальное поведение работника должно быть доказано работодателем на основании собранных им фактов. Неправомерно увольнять работника на основании лишь только общей оценки поведения его на производстве или дома (в быту). Нельзя ссылаться на неконкретные или непроверенные факты, разговоры, слухи и т.д. Проступки работника должны быть подтверждены документально и носить аморальный характер.

Для увольнения работника не требуется, чтобы работник совершал неоднократно аморальные проступки. Увольнение возможно и за совершение единичного аморального проступка.

Таким образом, возвращаясь к вопросу о рассмотрении вышеуказанных оснований в широком смысле этого слова, целесообразно рассматривать не как дополнительные, а как специальные, что требует закрепления в нормах действующего Трудового кодекса РФ.

¹ Анисимов Л.Н. Трудовой договор в свете нового законодательства // Федеральный судья. 2013. № 8. С. 209.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Из справки о результатах обобщения судебной практики по делам о восстановлении на работе, изменении формулировки увольнения, связанных с применением норм Трудового кодекса РФ, рассмотренных судами Свердловской области в 2016 году¹ следует, что в судебной практике Свердловской области и не только немало примеров восстановления работников на работе в связи с тем, что работодателем была нарушена процедура расторжения трудового договора, предусмотренная для того или иного случая. К наиболее частым случаям нарушения процедуры расторжения трудового договора относятся ситуации, когда работодатель:

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

В части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ закрепляются общие основания прекращения трудового договора. Одним из общих оснований прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 1 части первой ст. 77 ТК РФ является соглашение сторон.

Из определения Конституционного Суда РФ от 14.07.2011 № 887-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Г.Н.М. на нарушение ее конституционных прав пунктом 8 части первой статьи 77 и положением части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» исходит, что трудовой договор, заключенный, как на определенный, так и на неопределенный срок, может быть прекращен в

¹ Вестник Управления Судебного департамента Свердловской области при Верховном суде РФ. 2017. № 3. С. 103.

любое время, если его стороны – работник и работодатель – придут к соглашению об этом¹.

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»² разъясняет следующее: «при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и оснований прекращения трудового договора возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника»³.

Также из п. 3 постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений Трудового кодекса Российской Федерации о прекращении трудового договора» следует, что законодатель не предусматривает никаких процедур, которые должны быть исполнены сторонами при расторжении трудового договора по данному основанию (ни сроков, ни предупреждения сторон, ни выплаты выходного пособия и пр.).

Пункт 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ не содержат требований к форме такого соглашения и к перечню условий, подлежащих согласованию, ни об обязательном оформлении соглашения о расторжении трудового договора отдельным документом⁴.

Что подтверждается мнением Верховного суда, где из п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 следует, что

¹ Российская газета. 2011. 29 июл.

² Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

³ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

⁴ Вестник Конституционного Суда РФ. 2005. № 3.

по смыслу ст. 78 ТК РФ для расторжения трудового договора достаточно достижения договоренности между работником и работодателем.

В практике применения ст. 78 возникает вопрос: правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) если есть заявление об увольнении по соглашению сторон, но соглашение не оформлено в виде отдельного документа?

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон, однако форма соглашения трудовым законодательством не установлена (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ).

Представляется, что заявление работника об увольнении по соглашению сторон подтверждает взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений.

Так из апелляционного определения Свердловского областного суда от 25.05.2015 № 33-7694 по иску Исшановой В.А. о восстановлении на работе следует, что в Кировский районный суд гор. Екатеринбурга от работницы поступило заявление об увольнении по соглашению сторон с конкретной датой. На основании приказа работница уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с этой даты. Отдельным документом соглашение оформлено не было.

Работница требовала признать приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения. Однако суд не установил нарушений ст. 78 ТК РФ. Соглашение сторон о расторжении трудового договора было достигнуто. Работница написала заявление заранее, имела возможность обдумать свое решение¹.

Исходя из выше приведенного примера, суд исходил из того, что ТК РФ не содержит указания на то, в какой форме оно должно быть заключено, таким образом соглашение о прекращении трудового договора не обязательно должно иметь форму отдельного документа, таким образом, соглашением можно считать совместные действия работника и работодателя,

¹ Бюллетень судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда. 2015. № 8.

направленные на прекращение трудового договора, такие как написание работником заявления, подписание его работодателем и оформление приказа об увольнении.

Достижение договоренности о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ предполагает согласование всех условий прекращения трудового договора, выдвинутых сторонами, включая выплату работнику денежной компенсации.

В тоже время в судебной практике встречается спорное толкование ст. 78 ТК РФ, согласно апелляционного определения Тюменского областного суда от 29.02.2012 по делу № 33-559¹, следует, что при прекращении трудового договора по основаниям ст.78 ТК РФ необходимо достижение договоренности только о сроке прекращения трудовых отношений, т.к. обязанность работодателя по выплате работнику денежной компенсации в связи с увольнением по соглашению сторон не предусмотрена ТК РФ.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (статья 78 ТК РФ). В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Следовательно, заявление работника об увольнении по соглашению сторон должно подтверждать взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений.

Так в Ирбитский городской суд от работницы поступило заявление об увольнении по соглашению сторон с конкретной даты. На основании приказа работница уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с этой даты. Отдельным документом соглашение оформлено не было. Работница требовала признать приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения. Однако суд не установил нарушений ст. 78 ТК РФ. Соглашение сторон о расторжении трудового договора было достигнуто.

¹ Вестник Тюменского областного суда. 2012. № 4.

Работница написала заявление заранее, имела возможность обдумать свое решение¹.

Достижение договоренности о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ предполагает согласование всех условий увольнения, выдвинутых сторонами, включая выплату работнику денежной компенсации.

В тоже время в судебной практике встречается спорное толкование ст. 78 ТК РФ, из апелляционного определения Свердловского областного суда от 29.02.2016 по делу № 33-559 следует, что для расторжения трудового договора необходимо достижение договоренности только о сроке прекращения трудовых отношений, т.к. обязанность работодателя по выплате работнику денежной компенсации в связи с увольнением по соглашению сторон не предусмотрена ТК РФ².

ТК РФ не содержит указания на то, в какой форме оно должно быть заключено, однако в соответствии со ст. 67 ТК РФ, устанавливающей обязательную письменную форму трудового договора, договоренность о расторжении трудового договора должна быть оформлена в письменном виде. Если не согласованы все условия увольнения, выдвинутые сторонами, в том числе и о выплате денежной компенсации, то соглашение о расторжении трудового договора нельзя считать достигнутым.

Из правового смысла приведенных выше норм закона следует, что при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. При этом такая договоренность в соответствии со ст. 67 ТК РФ

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.05.2015 № 33-7694 // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_c677a4a37e1a58868ebe831fe4c00 (дата обращения 06.05.2017).

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 29.02.2016 по делу № 33-559 // http://www.consultant.ru/doc.cons_doc_LAW_34683/7f6204c887c9e40ba272 (дата обращения 06.05.2017).

должна быть оформлена в письменном виде и порождает для обеих сторон трудового договора юридически значимые последствия.

Представляется, что письменная форма соглашения соблюдается как при составлении отдельного документа, так и при подаче письменного заявления работника об увольнении по соглашению сторон.

Кроме того, в письме Роструда от 31.10.2016 № 4413-6 отмечается, что для прекращения трудового договора по соглашению сторон недостаточно волеизъявления одной стороны работодателя или работника, а необходимо взаимное волеизъявление обеих сторон¹.

В письменном соглашении сторон фиксируется не только основание и дата расторжения трудового договора, но также может быть зафиксирована достигнутая сторонами договоренность об удовлетворении материального интереса работника, т.е. о выплате ему денежной компенсации при увольнении.

Тем более невозможно признать правомерным увольнение по соглашению сторон, если нет заявления работника и соглашение не оформлено отдельным документом. Волеизъявление сторон на расторжение трудового договора по соглашению сторон должно быть подтверждено письменными доказательствами. Если таких доказательств нет, отсутствует заявление работника об увольнении по соглашению сторон, договоренность работодателя и работника о расторжении трудового договора нельзя считать достигнутой.

Так, Определением Верховного Суда РФ от 14.05.2010 № 45-Б10-7 по надзорной жалобе Смоленцевой Н.А. на решение Камышловского районного суда Свердловской области от 10.06.2009 к индивидуальному предпринимателю Гладких Е.В. о восстановлении на работе, оформлении трудовых отношений, взыскании заработной платы и возмещении морального вреда увольнение работницы по соглашению сторон было признано незаконным и она была восстановлена на работе. Верховный

¹ Учет. Налоги. Право. 2016. № 46.

Суд указал, что вывод нижестоящих судов о том, что прекращение трудовых отношений состоялось по соглашению сторон, поскольку после увольнения работница фактически согласилась с прекращением трудового договора, нельзя признать правильным. Из положений ст. 78 ТК РФ и п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 следует, что трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон только после достижения договоренности между работником и работодателем¹.

Исходя из приведенных теоретических и практических аргументов, можно утверждать, что необходимо согласованное письменное волеизъявление обеих сторон трудового договора (соглашение сторон), направленное на его прекращение.

Если соглашение о расторжении трудового договора составляется в виде отдельного документа, то в силу ст. 67 ТК РФ оно должно быть составлено в двух экземплярах и подписано обеими сторонами трудового договора. Поскольку инициатива расторжения трудового договора по п. 1 части 1 ст. 77 может исходить от любой стороны, также возможно достижение соглашения путем подачи работником заявления об увольнении, с указанием основания (соглашение сторон) и даты увольнения. Соглашение считается достигнутым в письменной форме только после проставления на нем визы работодателя о согласии. Работодатель в свою очередь также вправе направить работнику письменное предложение о расторжении трудового договора по соглашению сторон, с указанием даты предполагаемого увольнения. В этом случае проставление работником собственноручной подписи о согласии также считается достижением соглашения в письменной форме.

Поэтому целесообразно предложить внести изменение в ст. 78 «Расторжение трудового договора по соглашению сторон» Трудового кодекса РФ, и изложить ее в следующей редакции: «Трудовой договор может

¹ Собрание законодательства РФ. 2010. № 13. Ст. 1209.

быть в любое время расторгнут по письменному соглашению сторон трудового договора».

Рассматривая характеристику общих оснований прекращения трудового договора рассмотрена ст. 71 ТК РФ «Результат испытания при приеме на работу», которая раскрывает основания прекращения трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания, поскольку данное основания прекращения трудового договора не отнесено ни к общим: его нет в ст. 77 ТК РФ, ни к дополнительным основаниям прекращения трудового договора.

Следуя логике, реальной причиной прекращения трудового договора в данном случае являются неудовлетворительные результаты испытания.

Поэтому представляется более правильным обозначить данное основание прекращения трудового договора в ст. 77 ТК РФ отдельным пунктом как основание общего характера: к примеру, в п. 10 целесообразно закрепить: прекращение трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания (ст. 71 ТК РФ).

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема урока: «Общие основания прекращения трудового договора»

Тип урока: Практическое занятие

Форма обучения: Урок-игра

Методическая разработка урока-игры составлена в соответствии с государственными требованиями к уровню подготовки выпускников данных специальностей и предназначена для студентов среднего профессионального образования.

Методическая разработка состоит из двух этапов.

– Первый этап включает организационный момент, проверку домашнего задания и проведение игры «Знаток».

– Второй этап предлагает определить среди игроков самого умного в игре «Эрудит».

Цели занятия:

1) Углубить знания студентов по основным началам трудового права, регулированию трудовых отношений, касающихся прекращения и расторжения трудового договора;

2) Развивать умения систематизировать и обобщать, решать ситуационные задачи;

3) Воспитывать уважение к закону, ответственность при выполнении трудовых функций.

Методы урока:

1. Объяснительно-иллюстративный (беседа, объяснения)

2. Репродуктивный (формирование умений и навыков)

3. Интерактивный (активизация, игровые моменты)

4. КМО (комплексно-методическое обеспечение)

Оснащение занятия:

Нормативные акты: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ.

Литературные издания: Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2016; Методические рекомендации к выполнению практических занятий по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» / под ред. О.В. Волкова. М.: Эксперт, 2015.

Технические средства обучения:

1. Компьютер с видеопроектором.
2. Учебно-наглядные пособия: таблицы по основам трудового права.
3. Слайды по теме «Прекращение трудового договора».

Раздаточный материал:

1. Карточки с заданиями различного уровня.
2. Ситуационные задачи.
3. Отдельные статьи из Трудового кодекса РФ.

ХОД ЗАНЯТИЯ

Первый этап

1. Организационный момент (5 минут):

Преподаватель: Приветствует студентов!

1. Проверка готовности к занятию.
2. Проверка студентов по журналу.
3. Объявление темы, цели и плана занятия, критерия оценок при выполнении заданий.

Группу условно разделяют на две подгруппы: «Работодатели» и «Работники». При выполнении заданий эксперты подводят итоги работы подгруппы и индивидуально каждого студента. Победителем считается та подгруппа, которая наберёт большее количество баллов; если подгруппа «Работники» наберёт одинаковое количество баллов с «Работодателями», то считается победителем команда «Работники».

2. Проверка домашнего задания (10 минут).

3. Игра «Знаток»

Консультанты проводят игру «Знаток».

1-й консультант держит коробочку
2-й консультант вытаскивает из коробочки вопросы для «Работодателей» и «Работников».

«Работодатели» и «Работники» поочерёдно отвечают.

Эксперты удачно ответившим студентам вручают фишки:

- фишки зелёного цвета вручают студентам, давшим полный ответ
- фишки жёлтого цвета – студентам, давшим неполный ответ.

Вопросы к игре «Знаток»

- Что такое трудовой договор?
- Что такое совместительство?
- Объяснить понятие «испытательный срок».
- Продолжить предложение «Трудовая книжка – это ...»
- Что такое прогул?
- Что такое вынужденный прогул?
- Что такое выходное пособие?
- Как происходит увольнение при заключении срочного трудового договора?
- Какие документы предъявляет лицо, поступающее на работу, при заключении трудового договора работодателю?
- Объяснить понятие прекращение трудового договора?

Второй этап

1. Игра «Эрудит»

Консультанты проводят игру «Эрудит».

1-й консультант предлагает карточку № 1 «Работодателям»

2-й консультант предлагает эту же карточку № 1 «Работникам».

Команды отвечают по мере готовности.

Эксперты удачно ответившим студентам вручают фишки.

Каждый член команды, ответившей первая, получает дополнительный 1 балл (даже тот студент, который не отвечал).

Карточка № 1

Работник по собственному желанию собирается расторгнуть с предприятием трудовой договор, заключённый на неопределённый срок. Он должен предупредить об этом работодателя не менее чем:

Варианты ответа:

1. за один месяц;
2. за две недели;
3. за одну неделю.

Ответ: не менее чем за две недели.

Карточка № 2

Что должно произойти, если срок трудового договора, заключённого на три года, истёк, но ни работник, ни работодатель не потребовали прекращения трудовых отношений:

Варианты ответа:

1. Работник не может продолжать работу на этом предприятии.
2. Трудовой договор считается продлённым на неопределённый срок.
3. Работодатель в любое время может уволить работника по своему усмотрению.

Ответ: трудовой договор считается продлённым на неопределённый срок.

Карточка № 3

По истечении какого срока после устройства на работу может быть предоставлен отпуск человеку старше 18 лет:

1. По истечении 6 месяцев.
2. По истечении 11 месяцев.
3. По истечении 12 месяцев.

Ответ: по истечении 6 месяцев.

Карточка № 4

Работнику службы маркетинга по обслуживанию вычислительной техники Маркову работодатель сообщил, что со следующей недели он переводится на должность оператора электронно-вычислительной техники в связи с продолжительной болезнью сотрудника. В результате перевода должностной оклад Маркова уменьшился на три тысячи рублей в месяц. На претензии Маркова по поводу уменьшения оклада работодатель ответил, что у оператора по вычислительной технике

режим работы существенно лучше, чем у работника службы маркетинга, а разница в окладе совсем незначительна:

1. Какие нарушения допущены работодателем при переводе Маркова на другую работу?

2. Как оплачивается труд работника при переводе на другую работу для замещения отсутствующего работника?

Ответ: об изменении условий труда (размера оплаты труда, режима работы) работодатель обязан был известить Маркова не позднее чем за два месяца.

Эксперты подводят итоги выполнения домашнего задания: записывают на доске результаты работы каждой группы.

4. Актуализация новых знаний (5 минут).

В специальной литературе для характеристики прекращения трудовых правоотношений применяются три термина:

1. Прекращение трудового договора (порождают возможность прекращения трудового договора события и конкретные жизненные обстоятельства).

2. Расторжение трудового договора (прекращение его волеизъявлением сторон трудового договора и лицом, не являющимся стороной трудового договора).

3. Увольнение работника (то же, что и прекращение трудового договора).

5. Выступления студентов – 20 минут.

Темы сообщений

1. Общие основания прекращения трудового договора

2. Дополнительные основания прекращения трудового договора

3. Нормативное регулирование оснований прекращения трудового договора.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» о прекращении трудового договора.

6. Закрепление изученного материала (15 минут).

Вопросы:

1. По каким основаниям происходит прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон?

Ответ: прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон происходит по основаниям: соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), перевод работника по его согласию на работу к другому работодателю или переходу на выборную должность (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

2. Как поступает работодатель в случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины-работницы?

Ответ: в период беременности женщины-работницы работодатель обязан по её заявлению продлить срок договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам (п. 2 ст. 261 ТК РФ).

3. По ранее действовавшему законодательству работодатель имел право уволить работника за неявку на работу по болезни свыше 4-ёх месяцев подряд. Как на это смотрит новый Трудовой кодекс РФ?

Ответ: новый Трудовой кодекс РФ содержит категорический запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4. Какие действия должен совершить работодатель в последний день истечения срока предупреждения?

Ответ: в последний день истечения срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан издать приказ, произвести расчёт и выдать трудовую книжку (ст. 80 ТК РФ).

5. Когда работник не имеет права отозвать заявление об увольнении?

Ответ: если на место увольняющегося приглашён работник в порядке перевода другой работник, которому нельзя отказать в приёме.

6. Какие юридические последствия возникнут, если работник «уважит» работодателя и продолжит работу сверх 14-дневного норматива при увольнении по собственному желанию?

Ответ: если работник «уважит» работодателя и продолжит работу сверх 14-дневного норматива при увольнении по собственному желанию, то поданное заявление об уходе утрачивает силу и работнику необходимо подать новое заявление об уходе с новой отработкой.

7. Домашнее задание (2 минуты).

Команде «Работники» составить по ситуационной задаче о прекращении трудового договора по общим основаниям, команде «Работодатели» составить по ситуационной задаче о прекращении трудового договора по дополнительным основаниям.

8. Поведение итогов занятия (3 минуты).

Преподаватель подводит итоги индивидуальной и групповой работы студентов на занятии, отмечая наиболее успешно освоенные знания, и проблемные моменты, над которыми следует самостоятельно поработать.

Критерии оценок:

5 баллов – развёрнутый, обоснованный ответ на вопрос с приведением 2-3 примеров, аргументов (звезда);

3 балла – правильный ответ на вопрос, но не приведено ни одного примера, аргумента (зеленая фишка);

1 балл – правильный ответ на вопрос, но есть 1-2 недочёта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, необходимо повторить, что трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Прекращение трудового договора является прекращением трудовых отношений между работодателем и работником, основания и условия прекращения трудовых отношений изложены в ТК РФ.

В трудовом законодательстве РФ для характеристики прекращения трудовых отношений употребляются несколько терминов, относящиеся к трудовым отношениям, а именно «прекращение трудового договора» (ст. 77, 83 ТК РФ и др.); «расторжение трудового договора» (ст. 78,79,80 ТК РФ и др.); «увольнение работника» (ст. 80,81 ТК РФ и др.), однако в ходе проведенного анализа установлено, что все изложенные термины означают прекращение трудовых отношений.

Прекращение трудового договора применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по независящим от его сторон причинам.

Общие основания прекращения трудового договора между работодателем и работником, изложены в ст.77 ТК РФ, но их перечень в указанной статье не является исчерпывающим.

Также Трудовой кодекс РФ содержит дополнительные основания прекращения трудового договора, которые приводятся в статьях раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», а также в федеральных законах (например, о государственной и муниципальной службе), в разнообразных положениях, уставах и иных нормативных правовых актах.

Как правило, основания для прекращения трудового договора делятся на общие, распространяемые на всех работников (ст. 77), и дополнительные, применяемые лишь к некоторым категориям работников (п. 4, 7, 8, 9, 10, 13, 14 ст. 81 ТК РФ), однако исходя из анализа возникает необходимость в переименовании дополнительных оснований на специальные.

Судебная практика свидетельствует о том, что трудовые споры, связанные с прекращением трудовых договоров, занимает центральное место среди гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции.

Анализ правовых норм, регулирующих порядок прекращения трудового договора, и судебной практики, показывает, что прекращение трудового договора – это событие, которое может иметь очень серьезные последствия для человека, причем часто не только для самого работника, но и для членов его семьи, родных, близких, однако Трудовой кодекс РФ не раскрывает эти понятия.

Представляется необходимым в ТК РФ ввести ст. 1.1 «Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе», раскрыв в нем понятие «прекращение трудового договора – это расторжение трудового договора связано с наличием волеизъявления одной или обеих сторон трудового договора, а прекращение трудового договора возможно, как по инициативе его стороны, так и без волеизъявления работника или работодателя».

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

Так, в ч. 3 ст. 81 ТК РФ указывается, что «увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья».

Однако данная формулировка представляется юридически некорректной, так как в ст. 81 ТК РФ закреплены не основания прекращения трудового договора, а случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В связи с этим представляется необходимым изложить ч. 3 ст. 81 ТК РФ в следующей редакции: «Расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья».

Аналогичные изменения требуется внести и в ч. 5 ст. 81 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Расторжение трудового договора с работником в случае, предусмотренном пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, 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».

Кроме того, редакционных изменений требует и ч. 6 ст. 81 ТК РФ, которая гласит: «не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске». В

данном случае представляется целесообразным термин «увольнение» заменить термином «расторжение трудового договора», поскольку речь идет о процедуре расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Также в ходе исследования установлено, что встречается спорное толкование ст. 78 ТК РФ, следовательно, также возникает необходимость о внесении изменений в ст. 78 ТК РФ, а именно целесообразно изложить ее в следующей редакции: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по письменному соглашению сторон трудового договора».

Выявленные в настоящей работе проблемы требуют дальнейшего совершенствования действующего Трудового кодекса РФ и устранения коллизий для правоприменителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

Постановление Правительства РФ от 06.04.1999 № 382 (в ред. от 25.02.2014) «О перечнях сезонных отраслей и видов деятельности, применяемых для целей налогообложения» // Собрание законодательства РФ. 1999. № 15. Ст. 1827.

Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (в ред. от 31.10.2016) «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003 № 5219) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 49.

Судебная практика

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений Трудового кодекса Российской Федерации о прекращении трудового договора» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2005. № 3.

Определение Конституционного Суда РФ от 14.07.2011 № 887-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Г.Н.М. на нарушение ее конституционных прав пунктом 8 части первой статьи 77 и положением части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2011. 29 июл.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 № 45-Б10-7 по надзорной жалобе Смоленцевой Н.А. на решение Камышловского районного суда Свердловской области от 10.06.2009 к индивидуальному предпринимателю Гладких Е.В. о восстановлении на работе, оформлении трудовых отношений, взыскании заработной платы и возмещении морального вреда // Собрание законодательства РФ. 2010. № 13. Ст. 1209.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.05.2015 № 33-7694 по иску Исшановой В.А. о восстановлении на работе // Бюллетень судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда. 2015. № 8.

Апелляционное определение Тюменского областного суда от 29.02.2012 по делу № 33-559 // Вестник Тюменского областного суда. 2012. № 4.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.05.2015 № 33-7694 // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_c677a4a37e1a58868ebe831fe4c00 (дата обращения 06.05.2017).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 29.02.2016 по делу № 33-559 // http://www.consultant.ru/doc.cons_doc_LAW_34683/7f620a454c887c9e40ba272 (дата обращения 06.05.2017).

Обзор судебной практики по Свердловской области по трудовым спорам за 2016 год // Бюллетень судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда. 2016. № 4.

Обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о прекращении трудового договора за 2015 год судов общей юрисдикции Свердловской области // Уральский судебный вестник. 2016. № 4.

Справка о результатах обобщения судебной практики по делам о восстановлении на работе, изменении формулировки увольнения, связанных с применением норм Трудового Кодекса РФ, рассмотренных судами Свердловской области в 2016 году // Вестник Управления Судебного департамента Свердловской области при Верховном суде РФ. 2017. № 3. С. 103-105.

Литература

Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника // Государство и право. 2017. № 3. С. 88-92.

Андреановская И.И. Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям // Вестник Новосибирского университета. 2015. № 7. С. 7-12.

Акопова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие // Вестник МГУ. 2011. № 8. С. 57-61.

Анисимов Л.Н. Трудовой договор в свете нового законодательства // Федеральный судья. 2013. № 8. С. 208-211

Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя // Правоведение. 2012. № 5. С. 223-235.

Бондаренко Э.Н. Основания прекращения трудовых правоотношений // Трудовое право РФ. 2014. № 23. С. 144-148.

Гладков Н.Г. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9. С. 130 - 135.

Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. М.: Профи, 2014. 860 с.

Глухов А.В. Некоторые основания прекращения трудового договора // Государство и право. 2016. № 8. С. 221-223.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2013. 630 с.

Глушко О.А., Шишев А. Х. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение» и «увольнение» в трудовом праве // Молодой ученый. 2016. № 27. С. 559-561.

Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2012. 31 с.

Завгородний А.В. Особенности прекращения трудового договора // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2013. № 3. С. 69-73.

Крылов К.Д. Научное наследие оснований прекращения трудового договора в трудовом праве РФ // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 7. С. 170 - 173.

Костян И.А. Прекращение трудового договора // Федеральный судья. 2016. № 9. С. 221-226.

Куриленко Т.В. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2012. № 12. С. 31-34.

Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. О.А. *Шевченко*. М., 2016. 693 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. С.А. Панина. М.: Интерском, 2014. 1100 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (7-е издание, переработанное) / под общ. ред. В.И. Шкатуллы. М.: Гроф, 2015. 856 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный. 5-е изд., исп., перераб. и доп. / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2013. 560 с.

Кузнецова В.В. Правовое регулирование общих оснований прекращения трудового договора: монография. М.: КОНТРАКТ, 2016. 156 с.

Любинский М.С. Прекращение трудового договора: учебно-методическое пособие для проведения практикума. М.: КПА, 2016. 35 с.

Лукьянова Н.А. Некоторые проблемы правового регулирования прекращения трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право РФ. 2016. № 19. С. 140-143.

Миронова О.С. Расторжение трудового договора: Практическое пособие. М.: ИнкоМ, 2015. 151 с.

Медведев О.М. Незаконное увольнение: практическое пособие. М.: Проспект, 2014. 128 с.

Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2016. 680 с.

Настольная книга судьи по трудовым спорам / под ред. С.П. Маврина. М., 2011. 742 с.

Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров // Государство и право. 2015. № 8. С. 31-35.

Письмо Роструда от 31.10.2016 № 4413-6 // Учет. Налоги. Право. 2016. № 46.

Петров А.Я. Трудовой договор: заключение, расторжение: Учебное пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013. 377 с.

Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2014. 480 с.

Павлов П.П. Дополнительные основания расторжение трудового договора // Трудовое право РФ. 2013. № 9. С. 5.

Ситникова Е.Г. Прекращение трудового договора по общим основаниям ТК РФ. М.: Библиотечка РГ, 2013. 191 с.

Сутягин А.В. Трудовое право Российской Федерации: Практическое пособие для кадровиков // Трудовое законодательство. 2015. С. 56-101.

Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. С. 231.

Тропина О.А. Общие основания увольнения (на основании судебной практики) // Помощник адвоката: электронный журнал. 2017. № 2. Раздел 3.

Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Правоведение, 2014. 493 с.

Тихонова М.А. Прекращение трудового договора: вопросы правоприменения // Молодой ученый. 2016. № 11. С. 1363-1365.

Тихомирова Л.В. Увольнение и прекращение трудовых отношений с рабюотниками: Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов // Государство и право. 2013. № 17. С. 127-130.

Федорова Т.А. Общие основания прекращения трудового договора // Вестник Уральского университета. 2015. № 8. С. 88-92.

Харитонова Ю.В. Правовое регулирование трудового договора: Учебное пособие. М., 2014. 220 с.

Цнидяйкина Е.П. Трудовой договор: порядок расторжения // Государство и право. 2014. № 10. С. 116-119.