

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт

институт

кафедра трудового и экологического права

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Е. И. Петрова

подпись инициалы, фамилия

« _____ » _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

40.03.01 – Юриспруденция

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли
сторон

Руководитель _____

подпись, дата

доцент, к. ю. н.

должность, ученая степень

Н. Г. Плотникова

инициалы, фамилия

Выпускник _____

подпись, дата

Ю. Н. Миклашевская

инициалы, фамилия

Красноярск 2017

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» содержит 60 страниц текстового документа, 42 использованных источников.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, ПРЕКРАЩЕНИЕ, РАСТОРЖЕНИЕ, УВОЛЬНЕНИЕ, ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, НЕЗАВИСЯЩИЕ ОТ ВОЛИ СТОРОН, УСЛОВИЯ.

Цель исследования: осуществление анализа оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Задачи исследования:

1. рассмотреть понятие трудового договора, его содержание;
2. проанализировать заключение и изменение трудового договора;
3. раскрыть понятие прекращения трудового договора;
4. дать общую характеристику оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
5. исследовать обстоятельства, не зависящие от воли сторон, влекущие прекращение трудового договора;
6. выявить проблемы, возникающие в связи с практическим применением ст. 83 ТК РФ.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Предмет исследования – правовые нормы, определяющие основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

В результате проведенного исследования выявлены проблемы правового регулирования прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	1
1. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений.....	6
1.1. Понятие, содержание и заключение трудового договора.....	6
1.2. Изменение трудового договора.....	11
1.3. Основания прекращения трудового договора.....	15
2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.....	28
2.1. Общая характеристика прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.....	28
2.2. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.....	35
2.3. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.....	40
2.4. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность....	43
2.5. Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.....	46
2.6. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.....	50
2.7. Прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.....	54
Заключение.....	58
Список использованных источников.....	64

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право является одной важнейшей составляющих жизни всего государства и общества, оно непременно затрагивает каждого человека, регулирует его трудовые отношения. Этим можно объяснить нескончаемый интерес, проявляющийся к различным вопросам и проблемам трудового права. А правовое регулирование должно отвечать самым высоким требованиям, всемирным стандартам.

При рассмотрении вопросов трудового права большое значение имеет подинститут прекращения трудового договора. Любой трудовой договор после его заключения прекращается. Российское трудовое законодательство признает своим принципом жесткий и исчерпывающий перечень возможных оснований прекращения трудового договора.

В настоящее время в условиях нестабильного экономического положения, частого увольнения работников остро стоит вопрос о соблюдении установленных правовых норм прекращения трудовых отношений. И, безусловно, работник нуждается в защите своих прав, а работодатель должен знать и разбираться в особенностях и тонкостях прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора по своей сущности является одним из наиболее важных вопросов трудового права. Данный вопрос оставался и остается предметом пристального внимания ученых, так как большое количество споров касаются именно этого прекращения трудового договора.

Актуальность данного вопроса определила выбор темы выпускной квалификационной работы «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон».

В юридической науке проблемам прекращения трудового договора уделялось достаточно много внимания. Проблемы были исследованы: И.И. Андриановской, Г.А. Агафоновой, К. К. Гасановым, Н. Г. Гладковым, А. В. Глуховым, С.Ю. Головиной, В.И. Егоровым, А. М. Куренным, Ю.П.

Орловским, А. Петровым, М.В. Пресняковым, М.Б. Смоленским, М.Ю. Тихомировым, Ф. Г. Мышко, С.Ю. Фильчаковой, Ю.В. Харитоновой, Д.Л. Щур, Л.В. Щур-Труханович, Р.Б. Юльчиевым.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Предмет исследования – правовые нормы, определяющие основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Таким образом, целью выпускной квалификационной работы является осуществление анализа и исследование оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Для достижения этой цели ставятся следующие задачи:

1. рассмотреть понятие трудового договора, его содержание;
2. проанализировать заключение и изменение трудового договора;
3. раскрыть понятие прекращения трудового договора;
4. рассмотреть классификации оснований прекращения трудового договора;
5. дать общую характеристику оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
6. исследовать обстоятельства, не зависящие от воли сторон, влекущие прекращение трудового договора;
7. выявить проблемы, возникающие в связи с практическим применением ст. 83 ТК РФ.

Правовую основу выпускной квалификационной работы составляют Конституция Российской Федерации¹, Трудовой кодекс РФ², Гражданский кодекс РФ³ и другие нормативные правовые акты.

¹ Конституция Российской Федерации. М., 2013.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ. М, 2017.

³ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 21.05.2017).

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1. Понятие, содержание и заключение трудового договора

Трудовой договор является основным институтом, который красной нитью проходит через всю отрасль трудового права. В практическом значении трудовой договор определяет конкретные условия работы, в его значение вкладывается функция регулятора, которая четко определяет круг прав и обязанностей каждого работника. И непосредственно с момента заключения договора гражданин становится работником, частью трудового коллектива организации, становится субъектом, на которого распространяются и трудовое законодательство, и локальные правовые акты организации, то есть именно он – основание возникновения трудовых отношений.

Законодательное определение содержится в ст. 56 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. В науке трудовой договор определяется в основном в трех связанных между собой направлениях:

1. как форма реализации права граждан на труд;
2. как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения;

3. как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения.⁴

Рынок труда формируется за счет намерения работников найти для себя подходящую работу и желания, возможности работодателей предоставить эту работу. Так реализуется конституционное право на труд, которое закреплено в ст. 37 Конституции РФ. На сегодняшний день трудовой договор лучше всего отвечает всем потребностям отношений на рынке труда.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Стоит указать отличительные признаки. Таковыми являются:

1. признак трудовой функции, то есть работник исполняет свои обязанности по определенной специальности;
2. личный характер выполнения трудовой функции;
3. подчинение работника работодателю.⁵

Смоленский М. Б. указал, что «значение трудового договора состоит из производственного, социального и правового содержания»⁶. Производственное значение трудового договора представляет собой основной способ привлечения, распределения и рационального использования такого ресурса как рабочая сила. Договор прикрепляет работников, осуществляющих свои трудовые функции, за определенными организациями. Социальное значение – реализация и обеспечение занятости, свободы труда, а также защиты работника. А правовое значение определяет то, что трудовой договор – основание возникновения трудового правоотношения работника и работодателя.

В настоящее время наблюдается тенденция смещения от полной занятости к неполной, от работы непосредственно организации – к работе на дому и тому подобное. Следовательно, ТК РФ должен отвечать современным изменениям, проявлять гибкость и использовать не только типичные трудовые

⁴ Гасанов.К.К., Мышко Ф.Г. Трудовое право. М., 2012. С.157.

⁵ Куренной А. М. Трудовое право России. М., 2008. С. 86.

⁶ Смоленский М. Б. Трудовое право Российской Федерации. Ростов н/Д., 2011. С. 91.

договоры, но и договоры, которые могут регулировать нестандартные трудовые отношения.

Содержание трудового договора представляет собой согласие между работником и работодателем об условиях, касающихся места работы, трудовой функции, прав и обязанностей сторон. Перечень всех необходимых условий, которые должны быть включены в трудовой договор, содержится в ст. 57 ТК РФ.

В науке выделяются две группы условий: обязательные и дополнительные. Первые содержатся абсолютно в любом трудовом договоре. Отсутствие обязательных условий означает отсутствие договора. Дополнительные же могут и не включаться в содержание договора. Но причем есть особенность, условие может являться как обязательным, так и дополнительным. Например, это указание на структурное подразделение и его местонахождение. Это дополнительное условие, однако, если работник устроился в филиал или иное структурное подразделение, то такое условие обязательно включается в договор.

Однако, Головина С. Ю. указывает на «отсутствие внутренней согласованности ТК РФ. В ч. 4 ст. 57 ТК РФ сказано о недопущении включения дополнительных условий в трудовой договор, ухудшающих положение работника. В то же время действуют такие условия, как дополнительные условия прекращения трудового договора. В качестве примера можно привести руководителя организации, надомников, работников религиозных организаций, дистанционных организаций».⁷ Для устранения неточности предлагается включить в ч. 4 ст. 57, а также в ч. 2 ст. 9 ТК РФ следующую формулировку: «если иное не установлено настоящим ТК РФ».

Законодатель в ТК РФ определил основные требования, которые предъявляются к заключению трудового договора. В идеале заключение трудового договора происходит непосредственно путем проведения

⁷ Головина С. Ю.. Трудовой договор как юридическая конструкция. // Вестник Пермского университета. Юридические науки № 3 (21), 2013. С. 69.

переговоров и достижения соглашения между работником и работодателем по всем условиям. Хотя, на практике, чтобы получить желаемую работу, работник в большинстве случаев принимает условия, на которых работодатель предлагает заключить договор. Он оформляется обязательно в письменной форме и в двух экземплярах. Но заключение трудового договора с работодателем-физическим лицом или же с несовершеннолетним работником требуют его регистрации в органе местного самоуправления или получения согласия орган опеки соответственно. А данные действия предполагают большего количества экземпляров трудовых договоров. Предлагаем внести изменения в ст. 67 ТК РФ следующего содержания: «В отдельных случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ может предусматриваться составление трудового договора в большем количестве экземпляров».

Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания этого договора. Данный акт служит основанием для включения работника в состав работников, для внесения записи в трудовую книжку и так далее.

Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора работник обязан предоставить необходимые документы. В обязательном порядке представляется паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовая книжка.

Документ об образовании служит подтверждением того, что лицо обладает необходимой специальностью. Он предоставляется в случае, если работа требует специальных знаний, специальной подготовки.

Правила ст. 67 ТК РФ приписывают обязательность письменной формы трудового договора. Но не оформленный договор не влияет на правоотношения, при условии, что работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Трудовой договор в такой ситуации считается заключенным, но у работодателя есть обязанность не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе подготовить трудовой договор в нужной форме.

Ст. 64 ТК РФ предусмотрены и гарантии при заключении трудового договора. Так, запрещается необоснованный отказ в заключении и, конечно, не допускается какая-либо дискриминация. То есть недопустимы какие-либо ограничения прав или же использование преимуществ по мотивам, не связанным с деловыми качествами работника, под которыми понимаются способности лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника⁸.

В ТК РФ или же в иных федеральных законах нельзя предусмотреть необоснованные отказы в заключении трудового договора. «Поэтому следовало бы признать необоснованным отказ работодателя в случаях, если он произведен без указания фактических обстоятельств либо по обстоятельствам, которые нельзя отнести к деловым качествам работника»⁹.

Ст. 64 ТК РФ устанавливает запрет также на отказ в заключении трудового договора женщинам по причине беременности или наличия детей. Нельзя отказать работникам, которые были приглашены на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

При отказе лицо может потребовать письменно оформленную причину отказа.

Отказ может быть обжалован в судебном порядке. И поскольку законодательство не содержит точно определенного списка причин, по которым работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора, то вопрос о неправомерности отказа решается судом в каждом конкретном случае.

И так, трудовой договор должен быть заключен согласно трудовому законодательству, с учетом установленных гарантий.

⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 22.05.2017)

⁹ Петров А. Гарантии при заключении и изменении трудового договора // Трудовое право № 4., 2014, С. 1.

1.2. Изменение трудового договора

Законодательно гарантируются условия трудового договора, согласованные при его заключении, и не допускаются односторонние изменения, как правило. Легального определения понятия «изменение условий трудового договора» в трудовом законодательстве отсутствует. Многие ученые принимают за определение положения нормы статьи 72 ТК РФ. Данная статья определяет общие требования к изменениям трудового договора.

Изменение условий трудового договора может допускаться только по соглашению сторон, в частности и перевод на другую работу. Соглашение оформляется в письменной форме. Для однообразного регулирования трудовых отношений в части формы договоров следует дополнить ст. 72 ТК РФ: «Изменения в трудовой договор, не оформленные в письменной форме, считаются внесенными в него, если они фактически применяются в отношении работника с ведома работодателя или его уполномоченного представителя и работник не заявляет в отношении таких изменений возражений. При фактическом изменении условий трудового договора работодатель обязан оформить с ним соответствующее дополнительное соглашение в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактических изменений. Если работник отказывается подписать такое дополнительное соглашение, то условия труда должны быть возвращены к существовавшим до изменений со следующего за таким отказом рабочего дня»¹⁰.

Также нет единого мнения в практике о наличии необходимости регулирования дополнительным соглашением изменений в трудовой договор, не оформленный в письменной форме, так как такое законодательное требование отсутствует. Возникает вопрос о необходимости составления соглашения, а также процедуре такого оформления, ведь трудовой договор считается заключенным даже в отсутствие письменной формы. Изменения условий трудового договора во многих случаях неизбежны, и при любых

¹⁰ Юльчиев Р. Б. Изменения трудового договора [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 23.05.2017)

обстоятельствах их нужно оформлять в письменной форме. На наш взгляд, стоит предусмотреть обязательное составление соглашения в письменной форме и при отсутствии оформленного трудового договора.

Одной из самых распространенных форм изменения договора является перевод. Это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Такое определение дается в ст. 72.1 ТК РФ. Допускается только с письменного разрешения работника. Определение понятия «другой местности» дано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и определяется как местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Следует различать перевод и перемещение. Согласно ч. 3 ст. 72 ТК РФ перемещение осуществляется в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации, в той же местности либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате. Перемещение не требует согласия работника. Оно, по своей сути, не влечет изменения трудовой функции и не изменяет существенные условия трудового договора. Но, если в трудовом договоре такое условие, как место работы конкретизировано с указанием структурного подразделения, такое изменение возможно только с согласия работника.

Ст. 72.2 ТК РФ предусматривает временный перевод на другую работу. Работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а когда перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу. Данную норму необходимо толковать расширительно, так как иначе она не позволит работодателю в полном объеме реализовать все возможности

осуществлять непрерывный рабочий процесс в отсутствие работников. Так, «на период длительного незаконного отсутствия работника на работе либо отсутствия его по невыясненным причинам закон обязывает не сохранять за работником рабочее место».¹¹ Следовательно, согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ работодатель не может перевести работника на рабочее место отсутствующего.

Также возможен перевод и без согласия работника в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Такими случаями, в соответствии с законом, считаются: катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии, эпизоотии. Срок такого перевода составляет один месяц. Перевод может осуществляться на другую работу, которая не обусловлена трудовым договором, у того же работодателя. Также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, возможно перевести работника без его согласия.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением регулируется ст. 73 ТК РФ. Данная статья обеспечивает право работника на безопасные условия труда и на охрану здоровья, которые определены ст. 37 и 41 Конституции РФ соответственно.

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений определен в приказе Минздравсоцразвития России «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений»¹², в п. 12-16. Но исполнение обязанности перевести работника в связи с таким основанием находится в зависимости непосредственно от самого работника, потому что все заключения выдаются только гражданам, что связано с медицинской тайной. Никакое информирование

¹¹ Юльчиев Р. Б. Изменения трудового договора [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 23.05.2017).

¹² Приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 23.05.2017).

работодателя законом не предусматривается. Единственная возможность получить информацию о состоянии здоровья работника – заключения периодического медицинского осмотра, однако, обязанность проведения медосмотров определена только для отдельных категорий работников.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Все это происходит в уведомительном порядке за два месяца.

Ч. 5 ст. 74 определена возможность работодателя в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Вот здесь присутствует неоднозначное толкование данного положения с уведомительным сроком. То есть одни работодатели вводят неполный рабочий день с предварительным двухмесячным уведомлением, а другие наоборот не применяют положение об уведомлении. Считается, что во втором случае действия работодателя не противоречат закону. «Ч. 5 ст. 74 ТК РФ представляется нормой отсылочного характера, и отсылает она к нормам ч. 1 данной статьи. Следовательно, указания на необходимость соблюдения процедуры – уведомление за два месяца она не содержит»¹³.

Обстоятельства, перечисленные в ст. 75 ТК РФ свидетельствует о возможности изменения трудового договора не только путем изменения его условий, а еще и путем изменения одного из его субъектов.

При смене собственника имущества организации новый собственник вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Срок для расторжения составляет не

¹³ Юльчиев Р. Б. Изменения трудового договора [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 23.05.2017).

позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. Для остальных работников смена собственника не может являться основанием прекращения договора.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Если работник отказывается продолжать работу в указанных случаях, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации).

Термин «смена собственника имущества организации», введенный ТК РФ, хоть и содержит цивилистическую характеристику, но гражданскому праву он не известен. Думается, что целесообразнее было бы заменить на понятие «изменение формы собственности», что даст возможность однозначного применения, а именно при приватизации государственных и муниципальных предприятий, а также национализации частных организаций.

1.3. Основания прекращения трудового договора

Среди большого массива правовых норм, которые регулируют институт трудового права – трудовой договор, значительная доля относится и к расторжению трудового договора, то есть прекращению трудовых правоотношений работника и работодателя.

В нашем законодательстве используются такие термины для характеристики прекращения трудовых правоотношений, как «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника», «аннулирование трудового договора». Все значения этих понятий представляет собой прекращение трудовых отношений, однако «прекращение», «расторжение» и «аннулирование» применяется непосредственно к трудовому договору, и только «увольнение» относится к самому работнику. От их правильного понимания зависит толкование самих правовых норм, защита прав

и интересов работника, то есть имеет практическое значения для соблюдения процедуры прекращения трудового договора по различным основаниям.

В научной литературе при освещении темы прекращения и расторжения трудовых договоров данный вопрос или совсем не освещается, или встречаются различные подходы соотношения терминов. Можно встретить признание понятий «прекращение трудового договора» и «расторжение» тождественными.

В частности, утверждается, что не имеет значение, применяется ли такой термин, как «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника», он все равно будет означать окончание действия трудового договора. Следовательно, делается вывод о том, что указанные термины могут рассматриваться как синонимы. Предлагалось совсем отказаться от термина «прекращение трудового договора», оставив для применения лишь термин «расторжение трудового договора», поскольку использование двух синонимичных терминов неоправданно.¹⁴

Агафонова Г. А. исследовала данные понятия. Как наиболее общая категория применяется прекращение трудового договора, которая включает все случаи прекращения действия трудового договора независимо от того, кто был инициатором, или трудовой договор прекращается по не зависящим от сторон причинам. «Прекращение трудового договора одновременно означает и увольнение, исключение составляет в случае смерти работника. Главное, что при этом трудовые отношения прекращаются».¹⁵

Понятие «расторжение» применяется, когда имеет место инициатива одной из сторон: работника или работодателя, указанные в п. 3 и 4 ст. 77 ТК РФ соответственно. Характерной чертой является наличие явно выраженной воли одной из сторон прекратить правоотношения. Так, в ст. 80 ТК РФ указано, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Или же работодатель

¹⁴ Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Права работодателей в трудовых отношениях. М., 2009. С. 205.

¹⁵ Агафонова, Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: автореф. дис. ... кандидата юр. наук: 12.00.05 / Г. А. Агафонова. М., 2007. С. 8.

издал приказ о расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. В ст. 81 ТК РФ указаны и иные случаи.

Увольнение, как указывает Агафонова Г. А., можно рассматривать в двух аспектах. С одной стороны, увольнение в законодательстве рассматривается как дисциплинарное взыскание, то есть это реализация дисциплинарной ответственности – обязанности работника претерпеть неблагоприятные последствия за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

С другой стороны – это правовое последствие прекращения и расторжения трудового договора.

Аннулирование трудового договора предусмотрено ст. 61 ТК РФ. В ч. 4 сказано, если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор, по своей сути, можно считать незаключенным. Вообще, аннулированию трудового договора посвящены только общие положения, и порядок подробно не регламентирован в ТК РФ. Представляется, что аннулирование трудового договора – это «признание его несуществующим в связи с тем, что работник отказался от исполнения принятых на себя обязательств в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 61 ТК РФ».¹⁶

По мнению Агафоновой Г. А., большинством авторов, рассматривающих основания прекращения трудового договора, не включают аннулирование в их число. На наш взгляд, данное утверждение вполне оправданно, так как трудовое отношение, которое еще не возникло, нельзя прекратить. Как правильно указали Егоров В.И и Харитонов Ю.В. в своей работе, «с позиции материального права договор между работодателем и гражданином о будущей

¹⁶ Агафонова, Г. А. указ. соч. С. 5.

работе является лишь соглашением о намерениях, консенсусом, нуждающимся в реализации путем приведения его в исполнение, что и происходит, в частности, с момента, когда гражданин с ведома и согласия работодателя или его представителя приступает к работе. Только с этого момента работник и работодатель становятся субъектами возникшего между ними трудового правоотношения».¹⁷

Аналогичной позиции придерживаются и иные видные представители науки трудового права. Так, А.М. Куренной отмечает, что при определении обстоятельств, обуславливающих прекращение трудового договора, законодатель использует разные термины. Термин «прекращение трудового договора» используется в качестве общей категории, которая содержит все случаи прекращения трудовых отношений. Термин «расторжение трудового договора» используется, когда явно присутствует инициатива одной из сторон. Понятие «увольнение» в большинстве случаев применяется как «уточнение самой процедуры прекращения трудового договора».¹⁸

Если проанализировать все изложенное, можно сделать вывод о том, что необходимо дать более четкое разграничение понятий «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника», поскольку это напрямую затрагивает права и обязанности работника и работодателя, связанные с прекращением действия трудового договора по различным основаниям. Так, прекращение трудового договора можно определить как окончание трудовых отношений вне зависимости от того, кто из сторон был инициатором или по не зависящим от сторон причинам. Расторжение трудового договора – окончание трудовых отношений по инициативе одной из сторон или по их соглашению.

Основания расторжения договора совершенно различны. Одни применяются в ситуациях расторжения договора по инициативе работника, другие – по инициативе работодателя, третьи – по обстоятельствам, не

¹⁷ Егоров В. И., Харитонов Ю. В. Трудовой договор. М., 2007. С. 76.

¹⁸ Куренной А. М. указ. соч. С. 222–224.

зависящим от воли сторон, а четвертые – по совершенно иным основаниям, которые не входят не в одну из трех перечисленных групп.¹⁹

В ч. 1 ст. 77 ТК РФ содержатся общие основания прекращения трудового договора. Такими основаниями являются:

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
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;
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
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;
9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

¹⁹ Орловский Ю. П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права № 6., 2010. С. 52.

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор, заключенный, как на определенный, так и на неопределенный срок, может быть прекращен в любое время, если его стороны – работник и работодатель – придут к соглашению об этом. Согласно п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. То есть для расторжения трудового договора достаточно договоренности между работником и работодателем. Но законодатель не указал, что сторонами при расторжении договора по данному основанию необходимо исполнить какие-либо процедуры, то есть не предусмотрены ни сроки, ни предупреждение сторон и так далее.

Также в кодексе не сказано об оформлении соглашения работника и работодателя. То есть можно сделать вывод о том, что такое соглашение «необязательно должно иметь форму отдельного документа, а о достижении договоренности могут говорить совместные действия работника и работодателя, направленные на расторжение договора, такие, как написание работником заявления, подписание его работодателем и оформление приказа об

увольнении».²⁰ Но необходимо признать, что волеизъявление сторон должно подтверждаться письменными доказательствами. На наш взгляд, необходимо в ст. 78 ТК РФ предусмотреть составление письменной формы соглашения и в содержании такого соглашения были указаны: «наименование работодателя, фамилия, имя и отчество работника, заключивших соглашение; выраженное намерение сторон прекратить трудовой договор по п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон); дата прекращения трудовых отношений».²¹

Истечение срока трудового договора. По данному основанию, предусмотренному в ст. 79 ТК РФ, прекращаются срочные договоры:

1. с истечением срока его действия;
2. трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы;
3. трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
4. трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона).

О прекращении 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, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

И работник увольняется по основанию истечения срока работы со ссылкой на п. 2 ст. 77 ТК РФ. Исключением составляют случаи, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Однако, стоит отметить, немного другие специально установленные правила для отдельных категорий граждан. Такие нормы можно рассмотреть на

²⁰ Глухов А. В. О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора // Инновационная наука №6-2., 2015. С. 184.

²¹ Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение. Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 01.06.2017)

примере государственного служащего. Специальным законом для регулирования трудовых отношений является Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»²². Так ст. 25 указанного закона предусмотрено, что служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности, а также иные случаи заключения срочного служебного контракта. Также согласно ст. 35 данного закона гражданский служащий должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за семь дней до дня освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения.

Также особенности предусмотрены в ТК РФ для руководителя организации, права и обязанности определяются трудовым законодательством учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором. Так, согласно ст. 245 ТК РФ, когда по соглашению сторон заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Орловский Ю.П. считает, что такое основание, как расторжение трудового договора по инициативе работника, является всеобщим, то есть абсолютно любой работник вне зависимости от вида трудового договора, организационно-правовой формы организации, замещающей должности и т.д., имеет право в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор, и для этого не требуется согласия работодателя. Данное основание предусмотрено п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и является отсылочным и указывает на ст. 80 ТК РФ. Единственным юридическим фактом увольнения является заявление, поданное, как правило, не позднее чем за две недели. В качестве исключения можно привести пример, который указан в ст. 292 и 296 ТК РФ. Работник обязан в

²² Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 22.05.2017)

письменной форме предупредить работодателя о расторжении трудового договора за три календарных дня. Также в соответствии со ст. 280 руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц. Также трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем, так сказано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Безусловный характер права на увольнение по собственному желанию проявляется также в том, что по истечении срока предупреждения работодатель не вправе задерживать работника независимо от любых обстоятельств.²³

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя также отсылает к ст. 71 и 81 ТК РФ. Так, если в трудовом договоре предусмотрено условия об испытании, его результаты неудовлетворительны, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом не позднее чем за три дня с указанием причин. А в ст. 81 ТК РФ предусмотрены четырнадцать оснований расторжения трудового договора работодателем, таких как: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, несоответствие работника занимаемой должности, однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей и др.

Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) применяется при «условии явно выраженных воли работодателя нового места работы, воли непосредственно самого работника и воли работодателя прежнего места работы, оформленные в письменной форме».²⁴ Тогда по старому месту работы

²³ Орловский Ю. П. указ. соч. С. 58.

²⁴ Смоленский М. Б. указ. соч. С.121.

он увольняется, а по новому – принимается в порядке перевода. Но в п. 5 ст. 77 ТК содержится и второе основание – переход на выборную работу (должность). Для этого основания необходим акт избрания данного работника выборную работу (должность). Так как эти основания друг от друга значительно отличаются, то и в приказе, и в трудовой книжке указывается не просто п. 5 ст. 77 ТК РФ, а по какому именно из этих двух оснований работник уволен.

Следующим основанием является 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.

В данных ситуациях трудовой договор расторгается только при нежелании работников продолжать работу. Стоит указать, что в соответствии со ст. 75 ТК РФ новый собственник вправе расторгнуть трудовой договор только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Но положения данной статьи носят гарантийный характер, и поэтому в ней предусмотрено, что смена собственника или изменение подведомственности организации или изменение типа государственного или муниципального учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками.

Следующим основанием является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. О введении изменений работник уведомляется не позднее чем за два месяца до введения этих изменений в письменной форме. При отсутствии согласия работника продолжать работать в новых условиях, работодатель предлагает иную, имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, согласно ст. 74 ТК РФ. Только при отсутствии указанной работы или если работник откажется работы от предложенной работы трудовой договор прекращается по данному основанию.

Разрешая трудовой спор лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по данному основанию, согласно п. 21 постановления Пленума

Верховного Суда РФ № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» суд должен проверить, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда.

Работник по причине его состояния здоровья может нуждаться в переводе на другую работу. Данное основание содержится в п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Основным доказательством необходимости в предоставлении работнику такой другой работы является медицинское заключение, которое выдается по правилам приказа Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений»²⁵. Перевод осуществляется с согласия работника. При отказе работника от перевода или же отсутствии имеющейся подходящей работы в организации, трудовой договор прекращается.

Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем. Другой местностью считается территория, находящаяся за пределами определенного населенного пункта. То есть, если населенные пункты находятся на территории одного административного района, то это все равно будет считаться переводом в другую местность. В силу ст. 72 ТК РФ перевод на другую работу осуществляется с согласия работника. И отказ работника влечет прекращение трудового договора.

Однако если работодатель и работник при заключении обговорили условие, при котором работник будет исполнять свои обязанности на различных местностях или же сам характер выполняемой работы предполагает перемещения, то в этом случае переезд не будет считаться как перевод. И, следовательно, отказ работника от работы будет являться нарушением трудовой дисциплины.

Следующее основание ст. 77 ТК РФ – прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Данное основание

²⁵ Приказа Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 22.05.2017)

прописано в ст. 83 ТК РФ. В данной статье указаны конкретные основания, которые будут раскрыты и проанализированы в следующей главе выпускной квалификационной работы.

И еще одним основанием прекращения трудового договора, указанным в ст. 77 ТК РФ, является нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Данная норма отсылает к ст. 84 ТК РФ, которая предусматривает конкретные случаи:

1. нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

2. заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья;

3. отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний;

4. заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

5. заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Данный перечень не является закрытым и может предусматривать иные случаи.

Трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника на другую работу, естественно с его письменного согласия, с учетом всех

условий, как то: состояние здоровья, соответствующую квалификации работника и др. И если нарушения правил произошли не по вине работника, то работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Основания прекращения трудового договора, предусмотренные в ст. 77 ТК РФ, можно классифицировать в зависимости от наступления определенных юридических фактов:

1. волевые действия сторон или третьих лиц;
2. события.

Все основания можно разделить на четыре группы.²⁶ Первая группа включает основания, вызванные волеизъявлением одной или обеих сторон трудового договора. В эту группу можно включить такие основания, как прекращение трудового договора по соглашению сторон, по инициативе работника и по инициативе работодателя. Вторая группа – основания, при которых исключается возможность сохранения трудовых отношений по определенным обстоятельствам:

1. нарушения правил заключения трудового договора;
2. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
3. истечение срока трудового договора и др.

Третья группа включает в себя основания, при которых трудовые отношения прекращаются по не зависящим от воли сторон причинам. И четвертая представляет собой иные общие обстоятельства, содержащиеся в ст. 77 ТК РФ.

²⁶ Андриановская И. И. Классификация оснований прекращения трудового договора // Ленинградский юридический журнал № 1., 2006. С. 173.

2. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

2.1. Общая характеристика прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Существуют различного рода ситуации, когда работник в силу тех или иных обстоятельств объективно не может продолжать исполнять свою трудовую функцию. Тогда работодатель вынужден прекратить трудовой договор с этим работником по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Большинство авторов, изучая и анализируя данные основания, пришли к выводу о том, что «данные основания на практике применяются не так уж и часто, но они являются довольно специфичной группой оснований расторжения трудового договора».²⁷

В связи с этим при применении их на практике возникает немало вопросов относительно случаев и порядка применения этих оснований.

Трудовой кодекс РФ в ст. 83 содержит двенадцать оснований, по которым трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
3. избрание на должность;
4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
5. признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в

²⁷ Пресняков М. В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право № 2., 2010. С. 37.

порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6. смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9. истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11. отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12. возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Отличительной особенностью этих оснований является то, что перечень тех обстоятельств, предусмотренные ст. 83 ТК РФ как основания прекращения трудовых отношений, носят исчерпывающий характер. Из этого следует, прежде всего, то, что законодатель лишил сторон трудового договора права ссылаться на другие обстоятельства, которые могут препятствовать продолжению их трудовых отношений. Более того, в статье исключена даже традиционная формулировка «и иные обстоятельства, предусмотренные законом». Следовательно, указанный перечень обстоятельств не может быть расширен и федеральным законом.²⁸

Спецификой данных оснований расторжения трудового договора можно также назвать специальное правовое регулирование, предшествующем увольнению по указанным в ст. 83 ТК РФ причинам, а, следовательно, и в «тесной связи с другими отраслями законодательства, которая предполагает согласованность норм».²⁹

Для правильного применения оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон необходимо следовать определенным условиям.

Одним условием является фактическое наличие основания прекращения трудового договора. То есть для практического применения ст. 83 ТК РФ необходимо наличие документально подтвержденного фактического основания для увольнения. Можно привести несколько примеров:

1. свидетельство о смерти является фактическим подтверждением наличия основания прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 6 части 1 ст. 83 ТК РФ;

2. повестка военкомата указывает на наличие основания, содержащееся в п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ;

²⁸ Пресняков М. В. указ. соч. С. 37.

²⁹ Фильчакова, С. Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: дис. ... кандидата юр. наук: 12.00.05 /С. Ю. Фильчакова. М., 2003. С. 27.

3. приказ о восстановлении на работе ранее уволенного работника, который издан на основании решения государственной инспекции труда или суда – п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ;

4. вступление в законную силу приговора суда, исключающего возможность продолжения работником исполнения своих трудовых обязанностей, свидетельствует о наличии основания прекращения трудового договора, прописанного в п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ и т.д.

Также требуется соблюдение особой процедуры увольнения. Для некоторых из перечисленных в ст. 83 ТК РФ оснований для увольнения требуется соблюдение особой процедуры.

В ч. 2 ст. 83 ТК РФ указано, прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, допускается, если нет возможности у работодателя перевести работника на другую имеющуюся у работодателя работу с письменного согласия, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Перевод может быть осуществлен как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Так, согласно ч. 2 ст. 83 ТК РФ такими основаниями являются:

1. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

2. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

3. истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на

управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

4. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

5. возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Следовательно, работодатель непосредственно после получения им, например, решения суда о дисквалификации или назначении иного административного наказания работнику, исключающего возможность исполнения им обязанностей по трудовому договору, должен сначала предложить перевести работника на подходящую ему работу. А затем, в случае отказа работника от перевода или в случае отсутствия подходящей работы, работодатель прекращает трудовой договор с работником.

Еще одним условием является соблюдение общих правил прекращения трудовых отношений. В силу ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

Закрывающим условием является правильное указание формулировки основания увольнения. Согласно той же ст. 84.1 ТК РФ Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Как указано в п. 17 постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт статьи 83 ТК РФ³⁰.

Из этого можно сделать вывод о том, что указания п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ как основания для прекращения трудового договора является неверной.

Можно отметить еще некоторые специфичные черты данных оснований.

Как уже было отмечено ранее, на основании предоставленных работодателю документов, которые подтверждают наличие обстоятельств ст. 83 ТК РФ, издается приказ (распоряжение) об увольнении. Доказанность факта наличия оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон позволяет признать увольнение работника законным и обоснованным.³¹ То есть это фактическое наличие оснований. Потому, как указывает Пресняков М.В., «следует признать то, что применение перечисленных в ст. 83 ТК РФ оснований прекращения трудового договора в определенной степени зависит от волевых действий его сторон».³²

Также, по мнению Преснякова М.В., при наличии оснований, указанных ст. 83 ТК РФ, трудовой договор подлежит прекращению. Нет указания в данной статье на формулировку о возможности расторжения договора работодателем, как указано в ст. 81 ТК РФ. Если говорить другими словами, то в данной ситуации у работодателя есть обязанность уволить работника.

Еще можно сказать о том, что в таком случае решение о прекращении трудовых отношений не зависит от усмотрения и решения сторон. И

³⁰ Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 23.05.2017)

³¹ Пресняков М. В. указ. соч. С. 37.

³² Пресняков М. В. там же.

инициатива может исходить от третьих лиц, которые не являются стороной договора. В качестве примера, можно рассматривать, прежде всего, государство в лице его уполномоченных органов. Кроме того, прекращение трудового договора в случаях, которые предусмотрены ст. 83 ТК РФ, может быть связано с событиями, а не с действиями, например военные действия, это наступление чрезвычайных обстоятельств.

Уже было сказано о непопулярности применения оснований увольнения, указанных в ст. 83 ТК РФ, однако, не смотря на это, количество трудовых споров достаточно велико. Из-за специфичности основания увольнения споры о признании увольнения незаконными по некоторым основаниям в широкой практике фактически не встречается. Такими основаниями можно считать следующие:

1. пункт 4 – осуждение работника к наказанию;
2. пункт 6 – смерть работника;
3. пункт 7 – наступление военных действий.

Споры по увольнениям по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ ранее были очень часты с работниками-педагогами. Ранее решения судов большинстве случаев были направлены против работников. Однако, после разъяснений, данных в постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П, которым были признаны взаимосвязанные положения п. 13 ч. 1 ст. 83, абзаца 3 ч. 2 ст. 331 и ст. 351.1 ТК РФ не соответствующими Конституции РФ в той мере, в какой «данные законоположения вводят безусловный и бессрочный запрет на занятие педагогической деятельностью, а также иной профессиональной деятельностью в сфере образования и, соответственно, предполагают безусловное увольнение лиц, имевших судимость»³³.

Также в данном постановлении было дано указание на то, что федеральному законодателю надлежит – исходя из требований Конституции

³³ Постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П. «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 23.05.2017)

РФ и с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ, - внести в ТК РФ изменения, направленные на «обеспечение баланса конституционно значимых ценностей применительно к ограничениям на занятие педагогической деятельностью, а также иной профессиональной деятельностью в сфере образования, для лиц, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию».

Такие изменения и были введены законодателем в 2015 году.

2.2. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу

В силу того, что ст. 83 ТК РФ содержит в себе большое количество оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, нами будут рассмотрены некоторые основания прекращения трудового договора, вызванные действиями лиц, не являющихся сторонами договора, а также прекращения трудового договора, вызванные событиями.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

Это те обстоятельства, по которым трудовые отношения с работником прекращаются вне зависимости от воли работника и работодателя.

Ст. 59 Конституции РФ обязывает граждан нести военную службу как исполнения своего долга.

В федеральном законе от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» в п. 7 ст. 8 сказано о ведении организациями воинского учета, на основании которого устанавливается, кто из работников подлежит призыву на военную службу, а кто освобожден от исполнения воинской обязанности или имеет отсрочку.³⁴

³⁴ Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 16.05.2017)

В то же время ст. 328 УК РФ устанавливает наказание за уклонение от прохождения службы. Уклонение от призыва на военную службу может быть совершено путем неявки без уважительных причин по повесткам военного комиссариата на медицинское освидетельствование, заседание призывной комиссии или в военный комиссариат (военный комиссариат субъекта Российской Федерации) для отправки к месту прохождения военной службы.³⁵ В данном определении нет указаний на то, что неполучение повесток или их игнорирование является уголовно наказуемым деянием.

Делая вывод из сказанного, можно говорить о том, что у работодателя нет обязанности по контролю за военнообязанными работниками в части получения им повесток. Следовательно, на практике ввиду того, что документ о призыве у работодателя отсутствует, он и не обязан расторгать с работником трудовой договор по п.1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. А также, если сам работник получил повестку и не является на работу, работодатель до выяснения причин такого отсутствия не вправе его увольнять.

Согласно п. 14 постановления Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 «Об утверждении Положения о воинском учете» воинскому учету в организациях подлежат:

1. граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе;
2. граждане, пребывающие в запасе:
 - 2.1 мужского пола, пребывающие в запасе;
 - 2.2 уволенные с военной службы с зачислением в запас Вооруженных Сил РФ;
 - 2.3 успешно завершившие обучение на военных кафедрах при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования по программам военной подготовки офицеров запаса, программам

³⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 03.04.2008 № 3 (ред. от 23.12.2010) «О практике рассмотрения судами уголовных дел об уклонении от призыва на военную службу и от прохождения военной или альтернативной гражданской службы» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 16.05.2017)

военной подготовки сержантов, старшин запаса либо программам военной подготовки солдат, матросов запаса;

2.4 не прошедшие военную службу в связи с освобождением от призыва на военную службу;

2.5 не прошедшие военную службу в связи с предоставлением отсрочек от призыва на военную службу или не призванные на военную службу по каким-либо другим причинам, по достижении ими возраста 27 лет;

2.6 уволенные с военной службы без постановки на воинский учет и в последующем поставленные на воинский учет в военных комиссариатах;

2.7 прошедшие альтернативную гражданскую службу;

2.8 женского пола, имеющие военно-учетные специальности.³⁶

В силу п. 15 Положения не подлежат воинскому учету в военных комиссариатах, органах местного самоуправления и организациях граждане:

1. освобожденные от исполнения воинской обязанности;
2. проходящие военную службу;
3. отбывающие наказание в виде лишения свободы;
4. женского пола, не имеющие военно-учетной специальности;
5. постоянно проживающие за пределами РФ;
6. имеющие воинские звания офицеров и пребывающие в запасе

Службы внешней разведки РФ и Федеральной службы безопасности РФ.

Согласно абзацу 5 ч. 1 ст. 65 ТК РФ документы о воинском учете обязаны предъявлять только две категории граждан: военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу.

Кадровая служба организации обладает всеми сведениями обо всех работниках, в частности и о воинском учете, которые содержатся в личных карточках.

Вообще, в ст. 10 федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» указано, что военнослужащие реализуют свое право на труд

³⁶ Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 «Об утверждении Положения о воинском учете» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 18.05.2017)

посредством прохождения военной службы³⁷. Ведь можно рассматривать военную службу как особую трудовую деятельность. Однако, если говорить о свободе выбора профессии или роде деятельности, то конституционное право на труд может реализоваться только при прохождении военной службы по контракту, и именно поступление в добровольном порядке будет являться прохождением военной службы на профессиональной основе. А призыв на военную службу или прохождение альтернативной гражданской службы является, как было уже сказано ранее, обязанностью и долгом. И в п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ не содержится прохождению военной службы по контракту как обстоятельство, прекращающее трудовой договор. И с такими работниками трудовой договор расторгается по соглашению сторон или по инициативе самого работника.

Если несение военной службы гражданином РФ противоречит его убеждениям или вероисповеданию, и если он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйство и занимается традиционными промыслами, данное лицо имеет право на ее замену альтернативной гражданской службой.

Данное право гарантируется ч. 3 ст. 59 Конституции РФ, а также ст. 2 федерального закона от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе».³⁸ Альтернативная гражданская служба – особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

Как указано в ст. 3 закона на альтернативную гражданскую службу направляются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, которые не пребывают в запасе, имеют право на замену военной службы, лично подали заявление, и в отношении которых призывной комиссией принято соответствующее решение.

³⁷ Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 17.05.2017)

³⁸ Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» 16.05.2015 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 18.05.2017)

Решение призывной комиссии военного комиссариата о призыве на военную службу либо о направлении его на альтернативную гражданскую службу являются основаниями, в связи с которыми прекращается трудовой договор. Таким образом, инициатива и решение третьего лица, которое не является стороной трудового договора будет обстоятельством, не зависящим от воли сторон.

Приказ о прекращении трудового договора составляется на основании повестки.

Как отмечают некоторые авторы, в связи с тем, что трудовое законодательство не содержит в себе какие-либо ограничения относительно срока прекращения трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу, а «стало быть, дата прекращения трудового договора определяется по соглашению его сторон».³⁹

Однако, дата прекращения трудового договора не должна быть ранее представления работодателю повестки о явке работника на призывной пункт для отправки к месту прохождения военной службы или о направлении его на альтернативную гражданскую службу, и не позднее указанного в этих документах срока.

При прекращении трудового договора место работы (должность) за уволенным работником не сохраняется. У работодателя нет обязанности предоставлять работу бывшему сотруднику, вернувшемуся после увольнения с военной службы. Необходимо отметить, что в соответствии с п. 5 ст. 23 федерального закона «О статусе военнослужащих» за гражданами, работавшими до призыва в государственных организациях и уволенными с военной службы, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы сохраняется право на поступление на работу в те же организации, а за проходившими военную службу по призыву - также право на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

³⁹ Пресняков М. В. указ. соч. С. 38.

Ранее действовало другое правило. В законе СССР от 12.10.1967 г. «О всеобщей воинской обязанности» было положение такого содержания: за лицами, работавшими до призыва на предприятиях, в учреждениях или организациях, сохраняется право поступления на работу на то же предприятие, в учреждение или организацию.⁴⁰

По нашему мнению, целесообразно внести изменения в трудовое законодательство: а именно дополнить его положением о сохранении права за призванным на военную службу работником поступить на работу в ту же организацию. Данная норма может повысить статус и популярность военной службы, а также сам работник будет уверен в своем социальном статусе.

При прекращении трудового договора по данному основанию предусмотрены гарантии, а именно в силу ч. 3 ст. 178 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка. Остальные суммы: а именно зарплата, компенсация за неиспользованные дни отпуска, – все они выплачиваются, как указано в ч. 1 ст. 140 ТК РФ, в день прекращения трудового договора.

2.3. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда

Данное обстоятельство, изложенное в п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, является гарантией восстановления на работе незаконно уволенных работников, и в то же время это ограничение права другого работника, который уже занимает это место работы. И оно подлежит применению только после соблюдения условия, которое содержится в ч. 2 ст. 83 ТК РФ: у работодателя нет возможности перевести такого работника на другую подходящую работу с его письменного согласия. Как отмечает Фильчакова С. Ю., «наличие данного основания не обязывает работодателя прекращать трудовое правоотношение».⁴¹ Прекращать

⁴⁰ Закон от 12.10.1967 «О всеобщей воинской обязанности» [Электронный ресурс] // <http://www.soldat.ru> (дата обращения 20.05.2017)

⁴¹ Фильчакова, С. Ю. указ. соч. С.54.

трудовой договор или нет, должно решаться в каждом конкретном случае, учитывая при этом качества работника, положения самой организации и другие факторы.

В формулировке основания законодатель использует термин «решение» применительно к государственной инспекции труда, тем самым указывая на равные с судом полномочия. Однако, согласно ст. 373 ТК РФ инспекция уполномочена издавать только предписание о восстановлении работника на работе, она, в отличие от суда, не орган по рассмотрению трудовых споров. К полномочиям инспекции отнесены проведения плановых и внеплановых проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий государственных инспекторов труда, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, что указано в п. 7 постановления Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».⁴²

И при анализе данного основания получается, что предписание инспекции подменяется решением суда, хотя в силу ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора. То есть имеется противоречие между ст. 83 и 391 ТК РФ. Как указывает Фильчакова С.Ю. трудовая инспекция правомочна издавать предписания, когда в конкретном деле не требуется сбор и анализ документов для вынесения соответствующего решения.

⁴² Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 20.05.2017)

В соответствии с п. 5 ст. 23 федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» за гражданами, работавшими до призыва на военную службу в государственных организациях и уволенными с военной службы, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы сохраняется право на поступление на работу в те же организации, а за проходившими военную службу по призыву – также право на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу. Это положение противоречит ТК РФ, так как ст. 83 ТК РФ не предусматривает возможность восстановления на работе указанной категории лиц в связи с тем, что для этого необходимо решение суда или инспекции.

Поэтому необходимо изменить содержание нормы в п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Фильчакова С. Ю. предлагает более удачную редакцию этого пункта: «восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами или по решению суда».⁴³ Таким образом, в данное обстоятельство включается категория лиц, которые работали в государственных организациях до призыва или поступления на военную службу, а также ограничивается круг полномочий инспекции труда в части восстановления работников. Установление единой подведомственности устраняет противоречия между ст. 83 и 391 ТК РФ.

Как уже было сказано, в ч. 2 ст. 83 ТК РФ содержится положение, которое обязывает работодателя предложить работнику другую, подходящую ему работу. А вот отказ или отсутствие вакансии влечет прекращение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. С данным правилом можно привести нарушение работодателя процедуры увольнения. Согласно решению Лахденпохского районного суда Республики Карелия увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ было признано незаконным в связи с тем, что направлением сообщения с предложением вакантной должности не является надлежащим уведомлением работника, так как составлено не в письменной форме, не

⁴³ Фильчакова, С. Ю. указ. соч. С.14.

передано работнику персонально, под роспись и заранее был оформлен приказ об увольнении⁴⁴. Однако в удовлетворении требования о восстановлении на работе отказано. Истица была уволена по независящим от сторон обстоятельствам, в связи с восстановлением на работе незаконно уволенного работника, то есть в случае восстановления её на работе, необходимо будет уволить восстановленного работника, что недопустимо. А также в организации отсутствовала подходящая вакансии с учетом квалификации работника.

Таким образом, учитывая невозможность восстановления работника, суд пришел к выводу о необходимости признать увольнение истца незаконным и изменить дату увольнения.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться работодатель обязан возместить ему неполученный заработок. Следовательно, поскольку увольнение истицы является незаконным и необоснованным, её требование о взыскании оплаты за время вынужденного прогула подлежит удовлетворению.

2.4. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является неизбрание на должность.

Если анализировать данное обстоятельство, то законодатель, можно полагать, указывал на то, что основание для увольнения представляет собой акт избрания на должность иного работника, а не работника, занимающего данную выборную должность в настоящий момент. Исходя из этого, для применения данного обстоятельства и увольнения работника организации необходимы доказательства следующих обстоятельств:

1. участие работника в выборах на занимаемую им должность;

⁴⁴ Решение Лахденпохского районного суда Республики Карелия о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда от 09.11.2009 [Электронный ресурс] // Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» : <http://lahdenpohsky.kar.sudrf.ru> (дата обращения: 15.04.2017)

2. неизбрание работника, участвовавшего в выборах, на занимаемую им должность, что подтверждается документом о неизбрании работника;

3. соблюдение процедуры выборов, и принятие решения о неизбрании органом, к компетенции которого относится избрание на указанную должность.

Вообще, такая формулировка обстоятельства, не зависящего от воли сторон, как неизбрание на должность является не совсем корректной.

Во-первых, установить и понять содержание нормы в п. 3 вполне проблематично, так как понятие «избрание» хоть и используется законодателем, но определения ему не дается. Тем не менее если обратиться к избирательному законодательству, чтобы дать определение «выборам», через которое можно охарактеризовать «избрание». В обыденном смысле эти два понятия схожи по своему представлению, и используя нормативно закреплённую характеристику понятия «выборов», «избрание на должность можно определить как «замещение должности по результатам выборов»⁴⁵.

Ввиду того, что нет законодательного определения, необходимо правильно толковать данное основание прекращения трудового договора. Так, например, увольнение директора общества с ограниченной ответственностью по обстоятельствам, не зависящее от воли сторон, а именно по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ Верховным судом РФ было признано незаконным. В силу ст. 40 федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества. И решение вопроса об образовании единоличного исполнительного органа относится к компетенции его высшего органа управления – общего собрания участников, которое выступает в отношении руководителя общества в роли работодателя. Следовательно, законодательство об обществах не содержит в себе того механизма избрания на должность, который можно было бы признать соответствующим требованиям ст. 275 ТК РФ.

⁴⁵ Д. Л. Щур, Л.В. Щур-Труханович. Неизбрание на должность. // Кадры предприятия № 1., 2007. С.2.

Поэтому, можно сделать вывод о том, что решение о неизбрании на должность в данном случае принимает сам работодатель, а это в свою очередь исключает в данном случае возможность применения п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Исходя из этого, считаю, что необходимо дать определение понятию «избрание на должность» и закрепить его в ТК РФ, например, в следующей редакции: избрание на должность – определение одного из кандидатов на замещение должности посредством проведения выборов.

Во-вторых, следуя положениям, закрепленным в ч. 2 ст. 275 ТК РФ, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое). Но на практике это выглядит совсем по-другому. По факту, это обычный прием на работу без проведения каких-либо мероприятий, присущих выборам, как то: выдвижение кандидатур, их обсуждение, открытое или тайное голосование и так далее.

В-третьих, наравне с понятием «избрание на должность» используется сходное понятие «избрание по конкурсу», которое в ТК РФ также не дано. Если следовать логике, то в законе эти понятия различаются, в противном случае эти юридические факты, приведенные в ст. 16, 17, 18 ТК РФ, как порождающие трудовые отношения, не выделялись бы в качестве самостоятельных. Даже если, оперировать тем, что эти понятия сходны в части использования слова «избрание», выбора одного кандидата из нескольких, но п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ представляется как отрицательный результат проведенных процедур: избрание на должность и избрание по конкурсу на замещение должности. Следовательно, законодателю нужно было вполне ясно изложить данный пункт, указав все юридические факты, указанные в ст. 16-18 ТК РФ.

Также необходимо дать законодательное определение понятию «избрание по конкурсу», и определить его можно следующим образом: «избрание по

конкурсу – предшествующая заключению трудового договора процедура оценки деловых качеств претендента на должность».

На наш взгляд, необходимо внести изменения в п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, а именно дополнить пункт другими юридическим фактами, порождающими трудовые отношения:

1. избрание по конкурсу на замещение должности;
2. назначение на должность;
3. утверждение в должности.

Как правило, избрание на выборные должности осуществляется на определенный срок, поэтому «с избранным лицом заключается срочный трудовой договор».⁴⁶ По мнению Фильчаковой С. Ю. по данному основанию увольнение работника можно произвести только до того момента, как истечет срок действия трудового договора. А истечение срока будет означать, что трудовой договор будет прекращен на основании, содержащимся в п. 2 ч. 2 ст. 77 ТК РФ.⁴⁷

2.5. Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением

Основанием для прекращения трудового договора является признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Необходимо различать основания прекращения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ и по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.⁴⁸ В ст. 77 ТК РФ прописано основание прекращения трудового договора – отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

⁴⁶ Пресняков М. указ. соч. С. 41.

⁴⁷ Фильчакова, указ соч. С.15.

⁴⁸ Пресняков М. В. указ. соч. С. 42.

нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы. В этом случае увольнение производится, если нет у работодателя возможности перевести работника с его согласия на иную работу или должность с учетом состояния здоровья. Однако, если работник признан полностью нетрудоспособным, то ни о каком переводе и речи быть не может и трудовой договор с ним прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Согласно п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ основанием для прекращения трудового договора является признание работника полностью неспособным к труду в соответствии с медицинским заключением. При увольнении необходимо доказать отсутствие трудоспособности у работника, что подтверждается медицинским заключением.

Как указано в определении Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 № 1004-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Андриенко Лидии Яковлевны на нарушение ее конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации»⁴⁹ утрата работником способности к труду должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, что предполагает использование объективных критериев при установлении указанного факта и исключает произвольное применение данного основания прекращения трудового договора.

Для применения п.5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ на сегодняшний день используется следующая нормативная база.

Порядок установления степени утраты трудоспособности прописан в постановлении Правительства РФ от 16.10.2000 № 789 «Об утверждении

⁴⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 № 1004-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Андриенко Лидии Яковлевны на нарушение ее конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 05.05.2017)

Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».⁵⁰ Степень утраты профессиональной трудоспособности устанавливается в процентах на момент освидетельствования пострадавшего, исходя из оценки потери способности осуществлять профессиональную деятельность. Оценка происходит в соответствии с критериями определения степени утраты профессиональной трудоспособности, утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты РФ по согласованию с Министерством здравоохранения РФ. Решение учреждения медико-социальной экспертизы может быть обжаловано.

Основной причиной потери человеком трудоспособности является расстройство функций организма.

Признание гражданина инвалидом осуществляется при проведении медико-социальной экспертизы. Происходит комплексная оценка состояния организма гражданина на основе анализа его клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых и психологических данных. При проведении экспертизы используются классификации и критерии, которые утверждаются на основании приказа Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы».⁵¹

Согласно п. 7 постановления Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом»⁵² гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в

⁵⁰ Постановление Правительства РФ от 16.10.2000 № 789 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 07.05.2017)

⁵¹ Приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 09.05.2017)

⁵² Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 09.05.2017)

возрасте до 18 лет - категория «ребенок-инвалид». Гражданину, который был признан инвалидом, выдаются справка, подтверждающая факт об установлении инвалидности у этого гражданина, с указанием группы инвалидности, а также индивидуальная программа реабилитации или абилитации. Эти документы и являются основанием для увольнения, а также листок нетрудоспособности.

Раньше данное обстоятельство имело другую формулировку: признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. Такое содержание при его практическом применении вызывало трудности. Ввиду того, что понятие «полная нетрудоспособность» отсутствует в законодательстве, правомерное использование этого обстоятельства не представлялось возможным. Ведь, как указала Фильчакова С.Ю., когда человек признан инвалидом I группы, даже тогда он в состоянии выполнять определенную работу. То есть нельзя утратить полную трудоспособность, а лишь утратить профессиональную трудоспособность. В связи с этим были внесены изменения.

Однако, на наш взгляд, законодатель допустил упущение. В ТК РФ не содержится понятия, «неспособность к трудовой деятельности». Только оперируя признаками понятия, возможно сформировать всю смысловую и сущностную основу, которую в него закладывают. Тем более, что это решение о применении этого основания должно быть взвешенным, чтобы не причинить никому вреда.

Так, например, в кассационном определении, принятом по делу № 33-359/2010 увольнение было признано неправомерным. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ на основании заявления работника о предоставлении ему отпуска с последующим увольнением по состоянию здоровья признано незаконным. Суд указал, что у работодателя отсутствовало медицинское заключение, на основании которого у ответчика имелись бы основания прекращать трудовой договор по данному основанию.

Истец подал заявление, где выразил желание уволиться с работы по состоянию здоровья по окончании отпуска, то есть по собственной инициативе.

И суд правомерно признал приказ об увольнении истца не соответствующим закону и не действующим с момента издания в части формулировки основания и причины увольнения работника с работы, установив, основание прекращать трудовой договор с истцом по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ отсутствовало. Вместе с тем, неправильное указание формулировки и причины увольнения послужило препятствием для устройства на новую работу.

Таким образом, суд изменил причину и основание расторжения трудового договора с истцом – по инициативе работника по п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ.

Представляется необходимым включить это определение в ТК РФ. «Неспособность к трудовой деятельности – это нарушение здоровья человека со стойким расстройством функции организма, приводящее к полной потере профессиональной трудоспособности».

Целесообразно также дать определение понятия «трудовой дееспособности», изложив это определение таким образом: «трудовая дееспособность – способность лица, достигшего установленного законом возраста, к трудовой деятельности, а также способность своими действиями реализовывать права и исполнять обязанности».⁵³

2.6. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим

Для увольнения по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, так же как и для любого увольнения, необходимы условия.

Факт смерти подлежит государственной регистрации в соответствии с п. 1 ст. 47 ГК РФ и п. 2 ст. 3 федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния»⁵⁴.

⁵³ Фильчакова, С. Ю. указ. соч. С.121.

⁵⁴ Федеральный закон от 15.11.1997 № 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 09.05.2017)

Согласно ст. 64 данного Закона основанием для ее регистрации являются:

1. документ о смерти, выданный медицинской организацией, индивидуальным предпринимателем, осуществляющим медицинскую деятельность, или иным лицом, уполномоченным оформлять данный документ в соответствии с ч. 10 ст. 9 Федерального закона от 05.06.2012 № 50-ФЗ;
2. решение суда об установлении факта смерти;
3. выданный компетентными органами документ о смерти лица, необоснованно репрессированного и впоследствии реабилитированного на основании закона о реабилитации жертв политических репрессий.

На основании записи акта о смерти выдается свидетельство о смерти
Согласно ст. 68 Закона в данном документе указываются следующие сведения:

1. фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, гражданство, дата и место смерти умершего;
2. дата составления и номер записи акта о смерти;
3. место государственной регистрации смерти.

Для издания приказа о прекращении трудовых отношений с умершим основанием будет являться свидетельство о смерти.

Признание лица умершим или безвестно отсутствующим подтверждается вступившим в законную силу решением суда. Если гражданин будет найден, то судебное решение будет отменено. Гражданина восстановят в правах, в частности и в трудовых. Таким образом, работник принятый на работу вместо этого гражданина может быть уволен по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Однако, законодателем ничего не сказано о сроке, в течение которого работодатель обязан ждать своего работника прежде, чем подать иск в суд. Гражданский кодекс РФ содержит следующие сроки признания гражданина безвестно отсутствующим или умершим:

1. если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания;⁵⁵

⁵⁵ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 21.05.2017)

2. если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет;

3. если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, - в течение шести месяцев;

4. военнослужащий или иной гражданин может быть объявлен судом умершим не ранее чем по истечении двух лет со дня окончания военных действий.

Очевидно же, что для работодателя такие сроки неприемлемы. Весь срок до момента, как работника объявят безвестно отсутствующим или умершим, за ним сохраняется место работы, и работодатель не вправе его уволить за прогул ввиду того, что невозможно потребовать обязательное объяснение. На наш взгляд, необходимо предусмотреть возможность для работодателя, если работник отсутствует или нет сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, перевести другого работника для замещения отсутствующего работника до вступления судебного решения в законную силу или объявления самого отсутствующего.

В соответствии со ст. 307 ТК РФ в случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, а также иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора согласно ч. 3 данной статьи, работник вправе в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации его прекращения.

Однако, есть ряд неурегулированных вопросов. Так, не определен механизм получения работником документов, с помощью которых он сможет доказать факт смерти работодателя, его длительное или безвестное отсутствие, а также наличие иных случаев, не позволяющих продолжать трудовые отношения. Из этого вытекает еще один вопрос, с какого момента будет

исчисляться 1 месяц, а также последствия его пропуска. И еще, какое основание будет указано в качестве основания прекращения трудового договора, так как п.6 ч.1 ст. 83 ТК говорит о смерти либо признанием умершим или безвестно отсутствующим, а для этого, как уже оговаривалось, ГК РФ установил четко определенные сроки.

Прекращение трудового договора в связи со смертью работника или признанием судом умершим или безвестно отсутствующим оформляется соответствующим приказом. Датой издания приказа считается дата представления работодателю свидетельства о смерти, а датой прекращения трудового договора – день смерти работника.

Основанием для прекращения трудового договора с работником признанным умершим будет являться вступившее в законную силу решение суда. В случае, когда не определена дата смерти, то таким днем будет считаться день вступления решения в законную силу, так указано в п. 3 ст. 45 ГК РФ.

Существуют особенности выплаты при прекращении трудового договора в связи с применением данного обстоятельства. В соответствии со ст. 141 ТК РФ заработная плата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день смерти. Выдача заработной платы и остальных сумм, то есть это компенсация за неиспользованные дни отпуска производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю таких документов, как:

1. свидетельство о смерти работника;
2. письменное заявление о выплате причитающихся работнику сумм;
3. документ, удостоверяющий личность заявителя, а также документ, подтверждающий факт родства с работником, если документ, удостоверяющий личность, не содержит необходимой информации.

Согласно статье 2 Семейного кодекса РФ под членами семьи понимаются супруги, родители, дети (усыновителей и усыновленных). Членами семьи также

могут быть признаны братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки, пасынок и падчерица, отчим и мачеха.⁵⁶

Трудовой кодекс РФ не содержит положения о том, кому должна быть выдана зарплата в случае обращения нескольких родственников умершего. В этом случае, на наш взгляд, работодатель вправе выдать ее первому к нему обратившемуся. А если же они обратились к работодателю одновременно, то данный вопрос должен быть решен по соглашению сторон или в судебном порядке.

Согласно ст. 1183 Гражданского кодекса РФ право на получение подлежавших выплате наследодателю, но не полученных им при жизни по какой-либо причине сумм заработной платы принадлежит проживавшим совместно с умершим членам его семьи, а также его нетрудоспособным иждивенцам независимо от того, проживали они совместно с умершим или не проживали. На наш взгляд, целесообразно в ст. 141 ТК РФ включить требование о совместном проживании членов семьи с умершим работником.

В случае, если указанные лица отсутствуют или же не было предъявлено требований, то соответствующие денежные суммы включаются в наследственную массу. В такой ситуации работодатель может перечислить эти суммы на депозит нотариуса, в соответствии со ст. 327 ГК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений

Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

⁵⁶ Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 05.05.2017)

Данное основание содержится в п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. В данном пункте приведен примерный перечень чрезвычайных обстоятельств. К таковым относятся:

1. военные действия;
2. катастрофы;
3. стихийные бедствия;
4. крупные аварии;
5. эпидемии;
6. другие чрезвычайные обстоятельства.

ТК РФ не содержит в себе исчерпывающий список чрезвычайных обстоятельств, что в свою очередь может расширить толкование данного пункта, что по нашему мнению может ущемить права работников. На наш взгляд стоит ограничить перечень и исключить формулировку «другие чрезвычайные обстоятельства», тем самым определив само понятие «чрезвычайные обстоятельства».

В федеральном конституционном законе от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»⁵⁷ в ст. 3 содержится развернутый перечень обстоятельств введения чрезвычайного положения:

1. попытки насильственного изменения конституционного строя Российской Федерации, захвата или присвоения власти, вооруженный мятеж, массовые беспорядки, террористические акты, блокирование или захват особо важных объектов или отдельных местностей, подготовка и деятельность незаконных вооруженных формирований, межнациональные, межконфессиональные и региональные конфликты, сопровождающиеся насильственными действиями, создающие непосредственную угрозу жизни и безопасности граждан, нормальной деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления;

⁵⁷ Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 21.05.2017)

2. чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, чрезвычайные экологические ситуации, в том числе эпидемии и эпизоотии, возникшие в результате аварий, опасных природных явлений, катастроф, стихийных и иных бедствий, повлекшие (могущие повлечь) человеческие жертвы, нанесение ущерба здоровью людей и окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ.

В любом случае чрезвычайные обстоятельства должны быть зафиксированы на федеральном уровне или на уровне субъектов.

Также установлен срок, на который может вводиться чрезвычайное положение. Такой срок на всей территории страны не может превышать 30 суток, а в отдельных ее местностях – 60 суток. Поэтому, предполагается, что не во всех случаях целесообразно прекращать трудовой договор, так как это мера временная. Необходимо приостановить деятельность самой организации и производить выплаты работникам как за время простоя.

Также существует и военное положение, которое определяется как особый правовой режим, вводимый на территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях в соответствии с Конституцией Российской Федерации Президентом Российской Федерации в случае агрессии против Российской Федерации или непосредственной угрозы агрессии.⁵⁸ Основанием для введения является агрессия против Российской Федерации или непосредственная угроза агрессии.

Для прекращения трудового договора по этому основанию необходимо наличие следующих условий:

1. наступление чрезвычайных обстоятельств, касающихся всех или большинства жителей РФ либо ее субъектов;

⁵⁸ Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 28.05.2017)

2. данное обстоятельство признано чрезвычайным посредством издания решения Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;

3. отсутствие возможности продолжить с работниками трудовые отношения.

Издается приказ о прекращении трудового договора, где указываются реквизиты решения Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ. В настоящий момент подобных решений не принималось. В связи с тем, что на сегодняшний день таких решений не издавалось, будет затруднительно говорить о том, какой день считается днем прекращения трудового договора. Но можно будет предположить, что этот день можно определить исходя из содержания такого решения. Однако, не представляется возможным сделать какой-либо конкретный вывод.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог проведенному исследованию, можно сделать следующие выводы.

Трудовой договор является основным институтом, который красной нитью проходит через всю отрасль трудового права. В практическом значении трудовой договор определяет конкретные условия работы, непосредственно с момента заключения договора гражданин становится работником, становится субъектом, на которого распространяются и трудовое законодательство, и локальные правовые акты организации, то есть именно он – основание возникновения трудовых отношений.

Содержание трудового договора представляет собой необходимые условия, относительно места работы, трудовой функции, прав и обязанностей сторон. Перечень условий, которые должны быть включены в трудовой договор, содержится в ст. 57 ТК РФ. Но в настоящее время есть положения, указывающие на отсутствие внутренней согласованности ТК РФ. В ч. 4 ст. 57 ТК РФ сказано о недопущении включения дополнительных условий в трудовой договор, ухудшающих положение работника, но используются дополнительные условия прекращения трудового договора. Для устранения неточности предлагается включить в ч. 4 ст. 57, а также в ч. 2 ст. 9 ТК РФ следующую формулировку: «если иное не установлено настоящим кодексом».

Законодатель в ТК РФ определил основные требования, которые предъявляются к заключению трудового договора, и предположил, что принятие на работу будет проходить путем достижения соглашения по всем условиям. Однако, на практике работник в большинстве случаев принимает все условия, на которых работодатель предлагает заключить договор.

Одним из обязательных условий заключения трудового договора, указанных в ст. 67 ТК РФ – составление трудового договора в двух экземплярах. Но в некоторых случаях (например, договор, заключенный с работодателем-физическим лицом, несовершеннолетний работник) этого

количества недостаточно. Предлагаем внести изменения в ст. 67 ТК РФ следующего содержания: «В отдельных случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ может предусматриваться составление трудового договора в большем количестве экземпляров».

Предусмотрена возможность изменения условий трудового договора, так как любые условия подвержены изменениям. При изменениях условий трудового договора следует повторить формулировку ст. 67 и дополнить ее в ст. 72 ТК РФ: «Изменения в трудовой договор, не оформленные в письменной форме, считаются внесенными в него, если они фактически применяются в отношении работника с ведома работодателя или его уполномоченного представителя и работник не заявляет в отношении таких изменений возражений. При фактическом изменении условий трудового договора работодатель обязан оформить с ним соответствующее дополнительное соглашение в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактических изменений. Если работник отказывается подписать такое дополнительное соглашение, то условия труда должны быть возвращены к существовавшим до изменений со следующего за таким отказом рабочего дня». Это позволит единообразно регулировать трудовые отношения в части института трудового договора, а также избежать споров между работником и работодателем.

Стоит указать на наличие необходимости регулирования дополнительным соглашением изменений в трудовой договор, не оформленный в письменной форме. На наш взгляд, стоит предусмотреть обязательное составление соглашения в письменной форме и при отсутствии оформленного трудового договора.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрены изменения не только условий, а еще и изменения одного из его субъектов, то есть смена собственника имущества организации. Сам термин «смена собственника имущества организации», введенный ТК РФ, хоть и содержит цивилистическую характеристику, но гражданскому праву он не известен. Думается, что

целесообразнее было бы заменить на понятие «изменение формы собственности», что даст возможность однозначного применения, а именно при приватизации государственных и муниципальных предприятий, а также национализации частных организаций.

Среди большого массива правовых норм, которые регулируют институт трудового права – трудовой договор, значительная доля относится и к расторжению трудового договора, то есть прекращению трудовых правоотношений. При разграничении понятий «прекращение трудового», «расторжение трудового договора» предлагается ввести следующие определения: «прекращение трудового договора – окончание трудовых отношений вне зависимости от того, кто из сторон был инициатором или по не зависящим от сторон причинам; расторжение трудового договора – окончание трудовых отношений по инициативе одной из сторон или по их соглашению.

Сами основания прекращения трудового договора различны и содержатся в ст. 77 ТК РФ. Есть и отсылочные основания, указывающие на другие статьи ТК РФ.

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор, заключенный, как на определенный, так и на неопределенный срок, может быть прекращен в любое время, если его стороны – работник и работодатель – придут к соглашению об этом. Однако, в кодексе не сказано об оформлении соглашения работника и работодателя, то есть можно сделать вывод о том, что такое соглашение необязательно должно иметь форму отдельного документа, а о достижении договоренности могут говорить совместные действия работника и работодателя, направленные на расторжение договора, такие, как написание работником заявления, подписание его работодателем и оформление приказа об увольнении. Необходимо признать, что волеизъявление сторон должно подтверждаться письменными доказательствами. На наш взгляд, в ст. 78 ТК РФ нужно предусмотреть составление письменной формы соглашения и в содержании такого соглашения были указаны: наименование работодателя, фамилия, имя и отчество работника, заключивших соглашение; выраженное

намерение сторон прекратить трудовой договор по п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон); дата прекращения трудовых отношений.

Иногда работник в силу тех или иных обстоятельств объективно не может продолжать исполнять свою трудовую функцию. Тогда работодатель вынужден расторгнуть трудовой договор с этим работником по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, указанным в ст.83 ТК РФ.

Отличительной особенностью оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, является специальное правовое регулирование вопросов, предшествующих увольнению работника, другими отраслями права. Это предполагает необходимость согласованности содержания правовых норм.

При прекращении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу место работы не сохраняется. Для того, чтобы повысить статус и популярность военной службы, а также, чтобы сам работник был уверен в своем социальном статусе, целесообразно дополнить трудовое законодательство положением о сохранении права на поступление на работу в ту же организацию за призванным работником.

В п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ используется термин «решение», приравнивающий полномочия государственной инспекции труда и суда. Однако, согласно ст. 373 ТК РФ инспекция уполномочена издавать только предписание, она не является органом по рассмотрению трудовых споров, в отличие от суда. Таким образом, получается, что предписание инспекции подменяется решением суда, хотя в силу ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора. В данном случае налицо противоречие между ст. 83 и 391 ТК РФ. Также за гражданами, работавшими до призыва на военную службу в государственных организациях и уволенными с военной службы сохраняется право на поступление на работу в те же организации. Однако, ст. 83 ТК РФ не

предусматривает возможность восстановления на работе указанной категории лиц в связи с тем, что для этого необходимо решение суда или инспекции.

Для устранения противоречия необходимо предусмотреть: «восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами или по решению суда». Таким образом, в данное обстоятельство включается также категория лиц, которые работали в государственных организациях до призыва или поступления на военную службу и ограничивается круг полномочий инспекции труда в части восстановления работников. Установление единой подведомственности устраняет противоречия между ст. 83 и 391 ТК РФ.

В п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ нет законодательного определения понятия «избрание», поэтому необходимо правильно толковать основание прекращения трудового договора – неизбрание на должность. Но это весьма проблематично. На наш взгляд, необходимо дать определение понятию «избрание на должность» и «избрание по конкурсу»: «избрание на должность – определение одного из кандидатов на замещение должности посредством проведения выборов; избрание по конкурсу – предшествующая заключению трудового договора процедура оценки деловых качеств претендента на должность». Также законодателю нужно было вполне ясно изложить п. 3 ч. 1 ст. 83, указав при этом все юридические факты, указанные в ст. 16-18 ТК РФ. А именно:

1. избрание по конкурсу на замещение должности;
2. назначение на должность;
3. утверждение в должности.

Является недоработкой то, что не определен термин «неспособность к трудовой деятельности» и «трудовой дееспособности». Следует изложить его в следующей форме: «неспособность к трудовой деятельности – это нарушение здоровья человека со стойким расстройством функции организма, приводящее к полной потере профессиональной трудоспособности; трудовая дееспособность – способность лица, достигшего установленного законом

возраста, к трудовой деятельности, а также способность своими действиями реализовывать права и исполнять обязанности». Только оперируя признаками понятия, возможно сформировать всю смысловую и сущностную основу, которую в него закладывают. Тем более, что это решение о применении этого основания должно быть взвешенным, чтобы не причинить никому вреда.

При прекращении трудового договора в связи со смертью работника или признанием его безвестно отсутствующим или умершим законодателем ничего не сказано о сроке, в течение которого работодатель обязан ждать своего работника прежде, чем подать иск в суд, как заинтересованное лицо.

Очевидно же, что для работодателя такие сроки, предусмотренные Гражданским кодексом РФ неприемлемы. На наш взгляд, необходимо предусмотреть возможность для работодателя, если работник отсутствует или нет сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, перевести другого работника для замещения отсутствующего работника до вступления судебного решения в законную силу или объявления самого отсутствующего.

Также по данному обстоятельству Трудовой кодекс РФ не содержит положения о том, что право на получение заработной платы умершего работника принадлежит проживавшим совместно с ним членам его семьи. На наш взгляд, целесообразно в ст. 141 ТК РФ включить требование о совместном проживании членов семьи с умершим работником.

При прекращении трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, в п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ приведен примерный перечень чрезвычайных обстоятельств, что при расширительном толковании может ущемить права работников. На наш взгляд, необходимо ограничить перечень и исключить формулировку «другие чрезвычайные обстоятельства», тем самым определив само понятие «чрезвычайные обстоятельства».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – Москва: Проспект, 2013. – 32 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ. – Москва.: Эксмо, 2017. – 224 с.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.11.1994. № 51-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Семейный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 29.12.1995 № 223-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. О военном положении [Электронный ресурс]: федер. конст. закон от 30.01.2002 № 1-ФКЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. О чрезвычайном положении [Электронный ресурс]: федер. конст. закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Об актах гражданского состояния [Электронный ресурс]: федер. закон от 15.11.1997 №143-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
8. Об альтернативной гражданской службе [Электронный ресурс]: федер. закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
9. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс]: федер. закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

10. О воинской обязанности и военной службе [Электронный ресурс]: федер. закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
11. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
12. О статусе военнослужащих [Электронный ресурс]: федер. закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
13. Об утверждении Положения о воинском учете [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
14. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
15. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 16.10.2000 № 789 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
16. О порядке и условиях признания лица инвалидом [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

17. О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей» [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
18. О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
19. Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений [Электронный ресурс]: приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
20. О всеобщей воинской обязанности [Электронный ресурс]: закон от 12.10.1967 [утр. силу] // Режим доступа: <http://www.soldat.ru>.

Судебная практика

21. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Андриенко Лидии Яковлевны на нарушение ее конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 № 1004-О-О // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
22. О практике рассмотрения судами уголовных дел об уклонении от призыва на военную службу и от прохождения военной или альтернативной гражданской службы [Электронный ресурс]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 03.04.2008 № 3 //

Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

23. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
24. По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы [Электронный ресурс]: постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
25. О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда [Электронный ресурс]: решение Лахденпохского районного суда Республики Карелия от 09.11.2009 // Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие». – Режим доступа: <http://lahdenpohsky.kar.sudrf.ru>

Специальная литература

26. Андриановская, И. И. Классификация оснований прекращения трудового договора /И. И. Андриановская // Ленинградский юридический журнал. – 2006. – № 1. – 8 с.
27. Агафонова, Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : автореф. дис. ... кандидата юр. наук. 12.00.05 /Г. А. Агафонова. – М., 2007. – 30 с.
28. Гладков, Н. Г. К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» /Н. Г.

- Гладков //Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 9. - 6 с.
29. Глухов, А. В. О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора /А. В. Глухов // Инновационная наука. – 2015. – № 6-2. – 5 с.
30. Головина С. Ю. Головина. Трудовой договор как юридическая конструкция. / С.Ю. Головина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. –№ 3 (21). – 8 с.
31. Орловский, Ю. П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником / Ю. П. Орловский //Журнал российского права. – 2010. – № 6. – 15 с.
32. Петров А. Гарантии при заключении и изменении трудового договора / А. Петров // Трудовое право. – 2014. – № 4. – 4 с.
33. Пресняков, М. В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон: проблемы правоприменительной практики / М. В. Пресняков // Трудовое право – 2010. – №2. – 18 с.
34. Фильчакова, С. Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: дис. ... кандидата юр. наук: 12.00.05 /С. Ю. Фильчакова. – М., 2003. – 188 с.
35. Щур, Д. Л., Щур-Труханович, Л.В. Неизбрание на должность / Д.Л. Щур, Л.В. Щур-Труханович // Кадры предприятия – 2007. – № 1. – 10 с.
36. Юльчиев, Р. Б. Изменения трудового договора [Электронный ресурс] научная статья. /Р.Б. Юльчиев. 2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Учебная литература

37. Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение [Электронный ресурс] практич. пособие (2-е изд., перераб. и доп.). Изд-во Тихомирова М.Ю.,

2015 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

38. Трудовой договор: учеб. пособие / В. И. Егоров, Ю.В. Харитонова. – М.: КНОРУС, 2007. - 456 с.
39. Трудовое право: учебник /ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. ЮНИТИ-ДАНА. Закон и право, 2012 . – 503 с.
40. Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Правоведение, 2008. - 493 с
41. Права работодателей в трудовых отношениях: учеб. пособие / О.В. Абрамова, И.В. Занданов, Т.Ю. Коршунова и др.; под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2009. - 480 с.
42. Трудовое право Российской Федерации: учебник /М.Б. Смоленский. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 491 с.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт

институт

кафедра трудового и экологического права

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 Е. И. Петрова

подпись инициалы, фамилия


«20» 06 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

40.03.01 – Юриспруденция

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли
сторон

Руководитель

 19.06.2017

подпись, дата


доцент, к. ю. н.

должность, ученая степень

Н. Г. Плотникова

инициалы, фамилия

Выпускник

 19.06.2017

подпись, дата

Ю. Н. Миклашевская

инициалы, фамилия

Красноярск 2017