

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция
Профиль: Гражданско-правовой

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ П.Г. Алексеенко
« _____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Исполнитель студент группы 321 об 1	_____	А.Л. Лукьянчук
	(подпись, дата)	
Руководитель доцент, канд. юр. наук	_____	П.Г. Алексеенко
	(подпись, дата)	
Нормоконтроль	_____	О.В. Громова
	(подпись, дата)	

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ П.Г. Алексеенко

« _____ » _____ 2016 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента группы 321 об 1 Лукьянчук Андрея Леонидовича

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя

(утверждена приказом от 27.03.2017 № 671уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 7 июня 2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: трудовой договор, классификация оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, порядок оформления прекращения трудового договора

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): рассмотреть понятие и виды содержание и общий порядок заключения трудового договора, рассмотреть классификацию оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, рассмотреть общие правила оформления прекращения трудового договора, проанализировать правовые последствия незаконного прекращения трудового договора

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) в работе отсутствуют

6. Дата выдачи задания 26 декабря 2016 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: П.Г. Алексеенко, Зав. кафедрой, доцент, канд. юр. наук

Задание принял к исполнению (дата): 2 января 2017 г.

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 55 с., 1 таблица, 56 источников

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУДОВОЙ КОДЕКС, РАСТОРЖЕНИЕ, РЕГУЛИРОВАНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ, ОФОРМЛЕНИЕ, ОТНОШЕНИЯ, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ

В работе рассмотрены особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Цель работы- постараться всесторонне изучить и раскрыть основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, выявить проблемные аспекты и разработать предложения с целью их разрешения.

Объект бакалаврской работы - правоотношения, возникающие в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Предметом бакалаврской работы является проведение анализа норм трудового законодательства, регулирующие правоотношения, возникающие в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

В ходе написания работы были использованы такие методы исследования, как: специально-юридический, сравнительно-правовой, исторический и другие приемы анализа и обобщения научного материала и практического опыта.

На основании изученной судебной практики по вопросу прекращения трудовых отношений был разработан и предложен алгоритм действий, который поможет оказать правовую помощь как работникам, так и работодателям.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Общие сведения о трудовом договоре	7
1.1 Понятие и виды трудового договора	7
1.2 Содержание и общий порядок заключения трудового договора	11
2 Классификация оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя	21
2.1 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника	21
2.2 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника	24
3 Порядок оформления прекращения трудового договора	33
3.1 Общие правила оформления прекращения трудового договора	33
3.2 Правовые последствия незаконного прекращения трудового договора	38
Заключение	48
Библиографический список	50

ВВЕДЕНИЕ

Тема нашей бакалаврской работы - правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Выбор темы не случаен. Валютный кризис в России, который начался в 2014 году и длится до сих пор. Он спровоцировал ослабление рубля по отношению к иностранным валютам, введение экономических санкций в отношении России, в связи с событиями в Украине, снижение цен на нефть, которая формирует доходную часть бюджета России. Всё вышеизложенное привело к росту инфляции, экономическому спаду в стране, росту уровня бедности и, как следствие, снижению доходов населения. Названные факторы как прямо, так и косвенно влияют на отношения по поводу труда. С каждым годом мы слышим об очередной волне сокращений по всей стране. Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов граждан, которые выступают в этих трудовых отношениях, как в качестве работника, так и в качестве работодателя, становятся всё актуальнее.

Тема расторжения трудового договора с каждым конкретным работником не теряет своей актуальности и очень серьезна, так как касается прекращения трудовых отношений, а соответственно, потери источника дохода, от которого зависит уровень благосостояния, культурного развития и воспитания гражданина. Именно поэтому, правоотношения, связанные с уходом с работы, переводом на другое вакантное место, увольнением в Российской Федерации регулируются законодательством с целью защиты как работника, так и работодателя.

Объект бакалаврской работы - правоотношения, возникающие в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Предметом бакалаврской работы является проведение анализа норм трудового законодательства, регулирующие правоотношения, возникающие в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Цель работы- постараться всесторонне изучить и раскрыть основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, выявить

проблемные аспекты и разработать предложения с целью их разрешения

Для достижения поставленной цели требуется решить ряд задач, а именно:

- всесторонне изучить понятие трудового договора, а также порядок его заключения;

- постараться классифицировать и выделить основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя;

- на основании подобранной судебной практике проанализировать правовые последствия прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

В ходе написания работы были использованы такие методы исследования, как: специально-юридический, сравнительно-правовой, исторический и другие приемы анализа и обобщения научного материала и практического опыта.

Нормативно правовые акты, учебная и монографическая литература, материалы судебной практики, которые были использованы для написания работы, отражены в списке использованной литературы.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех разделов, заключения, а также библиографического списка.

1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

1.1 Понятие и виды трудового договора

Трудовой договор можно назвать одним из ключевых понятий, которое имеет важное значение. Трудовой договор свидетельствует о договорном характере труда и, самое главное, свободе труда в Российской Федерации, которая гарантируется Конституцией Российской Федерации (ст. 37) и Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 2, 15, 56 и др.).

Трудовой договор можно рассмотреть как:

1. Трудовой договор - соглашение о труде, которое заключается между работодателем и работником.

2. Трудовой договор - институт трудового права, нормы которого регулируют правоотношения, возникающие по поводу порядка приема на работу, увольнения, либо перевода на другую работу.

3. Трудовой договор как юридический факт возникновения трудовых правоотношений, а также возникновения, изменения и прекращения тесно связанных с трудовыми (производных) правоотношений.

Анализируя Трудовой кодекс Российской Федерации, можно отметить, что главы с 10 по 14 раздела III Трудового кодекса Российской Федерации посвящены трудовому договору. Необходимо отметить, что нормы о трудовом договоре содержатся не только в названных главах Трудового кодекса Российской Федерации, но и во многих его разделах, а также в иных законах и нормативных правовых актах. Всё это говорит о том, что законодатель уделяет большое внимание понятию трудового договора.

Понятие трудового договора закреплено в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Оно сводится прежде всего к определению его через взаимные права и обязанности субъектов. 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Следует отличать трудовой договор от иных договоров гражданско-правового характера, связанных с трудом (например, договоров подряда, поручения, договоров на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, авторского договора и т. д.). Несмотря на внешнее сходство, они различаются по следующим признакам:

1. Предмет трудового договора - это труд работника, а именно трудовая деятельность, связанная с выполнением вмененных человеку трудовых функций. Предметом же гражданско-правовых договоров является конечный результат труда (сделанный ремонт, доставленный товар и т. д.), а труд, в данном случае, это способ при помощи которого достигается конечный результат.

2. Трудовой договор предполагает личное выполнение работы, замена работника другим лицом запрещена. В гражданско-правовых договорах такая обязанность возникает лишь в силу специального закрепления этого условия в самом договоре или в определенных законодательством случаях для отдельных видов гражданско-правовых договоров.

3. В соответствии с трудовым договором работник обязан подчиняться в процессе выполнения своей трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка. За нарушение этой обязанности работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности. В гражданско-правовых договорах такого условия нет.

4. Согласно трудовому договору работодатель обязан организовать труд

работника, создать ему нормальные и безопасные условия труда. По гражданско-правовым договорам работник сам организует работу, выполняет ее на свой риск.

Необходимо отметить, что работа по гражданско-правовому договору не вносится в трудовую книжку, не засчитывается в стаж работы по специальности, также гражданину не оплачивается больничный лист, не предоставляется ежегодный отпуск, не устанавливаются иные условия труда и льготы, как работникам.¹

В юридической литературе приведено множество классификаций трудового договора. Автор учебника «Трудовое право» Гейхман И.К. классифицировал трудовые договоры по сроку действия на:

1. Трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок.
2. Трудовые договоры, заключенные на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.

Охарактеризуем каждый из этих видов более детально.

Договор на неопределенный срок – это такой договор в котором срок его действия не определен. В большинстве случаев между работником и работодателем заключаются именно такие договоры.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор или трудовой договор, заключенный на определенный срок, оформляется, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, в связи с характером предстоящей

¹Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. М., 2015. С. 340.

работы или условиями ее выполнения. Такие случаи перечислены в ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (например, сезонные работы, временные работы, пусконаладочные и др.).

Необходимо отметить, что в соответствии с частью второй ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор может заключаться только по соглашению сторон трудового договора. Это значит, что отказ работодателя в приеме на работу по причине желания работника подписать договор на неопределенный срок будет неправомерным, если не будет основан на деловых, профессиональных качествах работника, так как это он может проверить в период испытательного срока.

Трудовые договоры можно разделить по характеру трудовых отношений:

1. Трудовой договор по основному месту работы.
2. Трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 Трудового кодекса Российской Федерации).
3. Трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 Трудового кодекса Российской Федерации).
4. Трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 Трудового кодекса Российской Федерации).
5. Трудовой договор о работе у работодателя - физического лица (гл. 48 Трудового кодекса Российской Федерации).
6. Трудовой договор о работе на дому (гл. 49 Трудового кодекса Российской Федерации).
7. Контракт о государственной (муниципальной) службе.

Контракт также можно отнести к разновидности трудового договора, с учетом той особенности, что основное правовое регулирование содержится в специальных законах, регламентирующих отдельные виды государственной (муниципальной) службы, а трудовое законодательство действует в части, не урегулированной специальными законами.

Необходимо отметить, что трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц

(если в установленном законодательством порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

1. Военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы.
2. Членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).
3. Лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.
4. Других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обобщая вышеизложенное, можно отметить следующее. Трудовой договор - одно из основных понятий в трудовом праве. Понятие «трудовой договор» раскрыто в статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Классифицировать трудовые договоры можно по различным признакам (например, по характеру трудовых отношений; по сроку действия либо по иному признаку).

1.2 Содержание и общий порядок заключения трудового договора

Содержание трудового договора можно определить как совокупность всех его условий (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации). В свою очередь, условия трудового договора подразделяют на:

1. Обязательные, т.е. соглашение по этим условиям должно быть достигнуто сторонами в обязательном порядке.
2. Дополнительные (факультативные), т.е. это такие условия, которые могут иметь место, если стороны по договору оговорят их.

К обязательным условиям можно отнести следующие условия: о месте работы, об оплате труда, о трудовой функции, о социальном страховании, о дате начала работы. Необходимо отметить, что в некоторых случаях круг обязательных условий может быть расширен. Например, если работник и работодатель оговаривают срок действия договора, то это условие является обязательным. При этом в договоре уточняется срок его действия и указываются обстоятельства, которые дают право заключить срочный трудовой

договор, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации или иным федеральным законом. Также если предполагается, что работник будет трудиться во вредных и (или) опасных условиях труда, то описание таких условий труда входит в число обязательных условий договора. Необходимо отметить, что режим труда и отдыха могут быть отнесены к числу обязательных условий, если режим труда работника отличается от общих правил, установленных работодателем (например, для работника по совместительству, либо работника с неполным рабочим днем и др.).

Территориальное расположение, местность, где находится работодатель и будет трудиться работник – это место работы.

В случае, если работник принимается на работу в филиал, обособленное структурное подразделение, представительство, расположенное в другой местности, то в этих случаях место работы определяется с указанием этого филиала, обособленного структурного подразделения, представительства и его местонахождения.

Важным моментом в процессе заключения трудовой сделки является определение трудовой функции. Существует необходимость соотнесения потребностей нанимателя, которая обусловлена требованиями техпроцесса, с индивидуальными возможностями потенциального кандидата на должность, т.е. его физическими, культурными, моральными, психическими качествами.

Гейхман И.К. определяет трудовую функцию как «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы».

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что если с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано в соответствии с федеральными законами предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках либо профессиональном стандарте.

Необходимо отметить, что в настоящее время действуют Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (сокращенно ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и иных служащих (сокращенно ЕКС).

В Российской Федерации существует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, который утвержден Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37.

Профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности (ч. 2 ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации). Необходимо отличать понятие профессионального стандарта от ЕКС и ЕКТ. В отличие от ЕКС и ЕТКС структура описания квалификационной характеристики в профессиональном стандарте предусматривает использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.²

В соответствии с Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23, профессиональные стандарты можно использовать:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, в том числе для определения трудовой функции работника;
- при организации обучения и аттестации работников;
- при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам;
- при установлении систем оплаты труда.

В настоящее время профессиональные стандарты находятся на стадии разработки. Работодатель вправе сам разработать проект профессионального

²Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. М., 2015. С. 345.

стандарта. Для этого необходимо направить в Минтруд России уведомление (рекомендуемый образец размещен на официальном сайте Минтруда России).

Однако, в современных условиях не каждый наниматель, особенно в частной сфере, заинтересован в привязке своего штатного расписания к квалификационным справочникам. В одних случаях это не позволяет сделать специфический характер деятельности нанимателя, в других, напротив, - широкий профиль его работы. Например, при в малом бизнесе, когда работодатель не может нанять лицо для выполнения им трудовой функции по строго определенной должности (специальности либо квалификации), то согласно трудовому договору работник обязуется выполнять не запрещенную Трудовым кодексом или иными федеральными законами работу.

Условие о трудовой функции характеризует работу (круг обязанностей), которую надлежит выполнять работнику. При этом трудовая функция рабочего определяется его профессией (специальностью) и квалификацией, а руководителя специалиста, иного служащего - должностью, рассчитанной на выполнение работы (обязанностей по должности) лицом, имеющим соответствующую специальность и квалификацию.

К обязательным условиям трудового договора относится условие о дате начала работы. Это конкретный день, который указывается в трудовом договоре и в распоряжении (приказе), которым оформляется прием на работу. Документ вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня, когда работник фактически был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей в день, указанный в трудовом договоре. В случае, если в трудовом договоре отсутствует информация о дате начала работы, то работник должен приступить к выполнению своих обязанностей на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе, то работодатель имеет право

аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Однако, работник вправе получить обеспечение по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Порядок вступления трудового договора в силу закреплен в статье 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условие о сроке трудового договора содержится в статье 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Как правило, трудовой договор заключается сторонами на неопределенный срок, что устанавливает приоритет интересов работника, гарантирует постоянную занятость и способствует стабильности взаимоотношений сторон.

Несмотря на вышеизложенное, законодатель оставляет сторонам в качестве исключения возможность установить срочный характер трудовых отношений.

В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен перечень оснований, позволяющих установить условия срока действия трудового договора. Эти основания можно разделить на две группы:

1. Основания при которых невозможно заключить договор на неопределенный срок (например, для выполнения сезонных работ, при замещении временно отсутствующего работника, и т.д.), полный перечень таких оснований содержится в ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Основания, по которым в силу прямого указания закона допускается соглашения между сторонами о сроке договора независимо от характера и условия осуществления работы (например, проведение работ по предотвращению катастроф; заключение срочного трудового договора с творческими работниками средств массовой информации). Более детально данная группа условий отражена в ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации

условие о заработной плате является необходимым элементом содержания трудового договора. Трудовой договор должен содержать информацию о применяемой к работнику форме (системе) заработной платы (сдельной или повременной), способе ее нормирования (тарифный или нетарифный), ее частях и дополнительных выплатах (надбавках, доплатах, премиях и др.). Условия оплаты труда включают в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Указанные условия оплаты труда, а не просто размер должностного оклада или тарифной ставки входят в число обязательных условий.

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве обязательных названы также условия о компенсациях за работу в особых условиях и об обязательном социальном страховании.

В отличие от обязательных к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора относятся те, без которых трудовой договор может быть заключен, например, испытание при приеме на работу.

Факультативные условия (ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации) чаще всего выполняют вспомогательную, обслуживающую функцию. Они направлены на отражение особенностей дальнейших взаимоотношений сторон, призваны урегулировать частные вопросы. Трудовой договор может быть заключен с условием испытательного срока и без него. Помимо этого, по соглашению сторон могут быть предусмотрены и иные факультативные условия. В трудовом договоре может быть прописано условие о направлении работника на повышение квалификации и его обязанность отработать после обучения не менее срока, определенного договором, в случае если обучение проводилось за счет средств работодателя.

К дополнительным (факультативным) условиям трудового договора относятся также виды и условия дополнительного страхования, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

В трудовом договоре могут предусматриваться различные дополнительные условия, но во всех случаях условия трудового договора не

могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Необходимо также отметить, что по смыслу статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в содержание трудового договора включены также сведения, которые носят информационный характер и не относятся к условиям трудового договора. Например, такие сведения, как о сторонах трудового договора, о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика; сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, а также указываются место и дата заключения трудового договора.

Перечисленные сведения и условия являются необходимой частью трудового договора, и если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения.

Если отсутствие в трудовом договоре обязательных условий обнаружится при проверке, то должностное лицо, проводящее проверку, потребует устранить нарушения. При невыполнении этого требования в установленный срок организацию могут привлечь к административной ответственности (ст. 19.5 Кодекса об Административных Правонарушениях Российской Федерации).

Изучив обязательные и факультативные условия трудового договора раскроем общий порядок заключения трудового договора.

В главе 11 Трудового кодекса Российской Федерации содержится информация о порядке заключения трудового договора и приеме на работу.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Документ составляется в двух экземплярах (один экземпляр передается работнику,

другой хранится у работодателя) и подписывается сторонами. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема на работу. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента начала работы. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между работодателями, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Вышесказанное дает основание полагать, что момент заключения трудового договора и момент его оформления — понятия неравнозначные и не совпадающие во времени. Первое всегда предшествует второму. Следовательно, трудовые правоотношения могут возникать и практически возникают до официального приема на работу, т.е. до издания руководителем организации (работодателем) соответствующего приказа (распоряжения). И хотя на практике иногда трудно бывает доказать факт заключения договора, но это вовсе не должно влиять на правовую сторону дела. В спорных случаях компетентные органы могут воспользоваться, например, показаниями свидетелей, фактическим исполнением трудовых обязанностей и т.п.

В соответствии со статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации , при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- трудовую книжку (если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, то трудовая

книжка не предъявляется);

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному наказанию, дополнительно необходимо предъявить справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Например, работодатель должен запросить справку об отсутствии судимости при приеме на работу: лица, осуществляющего педагогическую деятельность (ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации); специалистов авиационного персонала (п. 3 ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации); судебных приставов (п. 3 ст. 3 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах») и др.

Трудовым законодательством предусмотрена возможность при заключении трудового договора по соглашению сторон установить испытание работнику для проверки его способностей которые необходимы для выполнения поручаемой работы. Информация об испытании должна быть указано в трудовом договоре, иначе работник будет принят без испытания.

Однако, в отношении некоторых категорий граждан испытание при приеме на работу не устанавливается, а именно:

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания работника не может превышать трех месяцев. Для работников категории «руководители» срок испытания может быть продлен до шести месяцев.

В случае, если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник решит, что работа для него не подходит, то он может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

2 КЛАССИФИКАЦИЯ ОСНОВАНИЙ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника

К основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника можно отнести основания предусмотренные п.п. 1-4 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

Рассмотрим их подробнее.

Основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя – является ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п.1ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как следует из п.2 ст.61 Гражданского Кодекса Российской Федерации ликвидация юридического лица возможна по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, либо по решению суда в случае, если при создании организации был грубо нарушен закон и нарушения неустранимы.

Красавин А. в своей статье рассматривает два варианта по расторжению трудового договора в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – индивидуальным предпринимателем

Первый вариант. Работодатель не менее чем за два месяца обязан письменно уведомить под расписку работника о его увольнении. Согласие работника может быть помещено или на самом предупреждении работодателя, или в виде самостоятельного документа «расписка». Текст расписки на предупреждении и в виде самостоятельного документа, как правило, идентичен.

Второй вариант. Работник дает письменное согласие на расторжение трудового договора без предупреждения за два месяца, но с условием выплаты компенсации в день увольнения.

В случае прекращения деятельности структурного подразделения (филиала, представительства и пр.) юридического лица, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работником такого подразделения выполняется по тем правилам, которые предусмотрены для случая ликвидации самой организации.

В данном случае речь идет только о ликвидации, реорганизация юридического лица не может быть условием для расторжения договора по рассматриваемому основанию. Понятие «ликвидации юридического лица» не смешивают с изменением подведомственности организации или изменением собственника имущества.

Для индивидуального предпринимателя (физического лица) – решение о прекращении деятельности, возможно вследствие признания его банкротом по решению суда (п.2 ст.25 Гражданского Кодекса Российской Федерации), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.³ В юридической литературе причины прекращения деятельности индивидуального предпринимателя дополняются такими как: самостоятельно принятое предпринимателем решение о прекращении деятельности; прекращения предпринимательской деятельности в принудительном порядке

³Шарова С.В. Порядок прекращения трудового договора // Российский налоговый курьер. 2002. № 16. С. 71.

по решению суда; вступления в силу приговора суда, которым индивидуальному предпринимателю назначено наказание в виде лишения права заниматься предпринимательской деятельностью на определенный срок; аннулирования документа, подтверждающего право предпринимателя (иностранного гражданина или лица без гражданства) временно или постоянно проживать в Российской Федерации, или окончания срока действия указанного документа.⁴

В качестве основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, законодатель выделяет сокращение численности работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сокращение численности работников – уменьшение рабочих мест, в связи с реорганизацией, направленной на автоматизацию производства, либо снижение плана работы или перепрофилирование деятельности и т.д.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно с соблюдением работодателем условий и порядка такого расторжения.

Отметим также, что согласно ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с сокращением, увольняемому работнику положено выплатить выходное пособие (размер составляет средний месячный заработок), кроме этого за сотрудником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).⁵

Еще одним основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя может быть несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе. Такое несоответствие может быть обусловлено состоянием здоровья либо недостаточной квалификацией работника.

⁴Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для вузов. М., 2002. С. 243.

⁵Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений. М., 2007. С. 102.

Каждая из этих причин требует доказательств и вызывает разные правовые последствия для увольняемого работника. При расторжении трудового договора вызванного несоответствием работника занимаемой должности в связи с состоянием здоровья (т.е. по подпункту «а» п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) работнику выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка. Если расторжение трудового договора произошло вследствие недостаточной (т.е. по подпункту «б» п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), то увольняемому выходное пособие не выплачивается.

Увольнение по причине недостаточной квалификации допустимо только при условии, что такая причина подтверждена результатами аттестации. Таким образом, проведение аттестации для решения вопроса об увольнении в связи с недостаточной квалификацией является для работодателя обязательным. В Постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 указано, что работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по причине недостаточной квалификации, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности.

Принципиальное значение для судебной практики имеет суждение Верховного суда Российской Федерации о том, что решение аттестационной комиссии не является единственным доказательством оценки деловых качеств работника. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Следовательно, суды, рассматривая дела, связанные с расторжением трудового договора по причине недостаточной квалификации, должны учитывать решение аттестационной комиссии, которое является необходимым условием применения подпункта «б» п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иные доказательства оценки деловых качеств работника.

2.2 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника

К основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника можно отнести основания предусмотренные п.п. 5-8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

3) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

4) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

5) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

б) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Рассмотрим перечисленные основания более подробно.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания (п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Примером неисполнения (либо ненадлежащего исполнения) трудовых обязанностей может быть нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и ряда других.

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

Если в трудовом договоре, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место, то в силу ч.6 ст.209 Трудового кодекса Российской Федерации рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст.162 Трудового кодекса Российской Федерации), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п.7 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением порядка, предусмотренного ст.73 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Итак, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено

(ст.194 Трудового кодекса Российской Федерации).⁶

Так, Советско-Гаванским городским судом в открытом судебном заседании было рассмотрено гражданское дело по иску Усова П.Ю. к войсковой части, ФКУ "УФО МО РФ" и ФКУ "ОСКВВО" обоспаривании дисциплинарных взысканий, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда (решение Советско-Гаванского городского суда по делу № 2-1747/2016 от 24.11.2016.

Усов П.Ю. работал в войсковой части стрелком военизированной охраны. Соответствующими приказами войсковой части несколько раз был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, в виде выговора и увольнения по п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С приказом об увольнении он ознакомлен. Свое увольнение считает незаконным, поскольку является членом профсоюза работников войсковой части, в нарушение требований ст. 373 ТК РФ работодатель проект приказа и копии документов, являющихся основанием для применения к нему взыскания в виде увольнения в профсоюзную организацию не направлял, с приказом о его увольнении председатель профсоюзной организации был ознакомлен позже положенного срока. Допущенные работодателем нарушения порядка увольнения свидетельствуют о незаконности увольнения и являются основанием для его восстановления на работе. Также считает, что у работодателя отсутствовали законные основания для привлечения его к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора и увольнения. При применении дисциплинарных взысканий объяснения от него не затребовались, то есть порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем был нарушен. Также истец указал на личную неприязнь нового начальника.

Как следует из приказов о привлечении истца к дисциплинарной ответственности и увольнении ему вменяется нарушение п.п. 39, 47, 92 и 93

⁶Степанюк Л. Сокращение и квалификация // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2004. № 5. С. 67.

Инструкции по организации деятельности ведомственной охраны Министерства обороны Российской Федерации, утвержденной приказом Минобороны России.

Доказательств того, что Усов П.Ю. был ознакомлен с названной инструкцией работодатель суду не предоставил. Кроме этого, по факту нарушений требований Инструкции объяснение Усова П.Ю. дать не предлагалось. Суд пришел к выводу, что доказательств нарушения истцом вмененных ему приказами о привлечении к дисциплинарной ответственности пунктов Инструкции работодателем не представлено, то есть работодателем не доказано, что истец виновно не исполнил или исполнил ненадлежащим возложенные на него трудовые обязанности.

Из показаний председателя профсоюзной организации и представленных ею документов следует, что проект приказа об увольнении истца был получен ею, после ознакомления с которым она затребовала от работодателя копии документов, послуживших основанием для увольнения, копии документов были переданы ей в тот же день, после чего ею было созвано заседание профкома, на котором после исследования предоставленных документов принято решение о признании действий командования войсковой части по увольнению истца правомерными, о чем на проекте приказа ею сделана отметка и проект приказа возвращен работодателю.

Между тем, из материалов дела следует, что председателю профкома руководством войсковой части был направлен только проект приказа об увольнении Усова П.Ю., доказательств направления копий документов, являющихся основанием для увольнения истца работодателем не представлено.

Книга протоколов заседания профсоюза не прошита и не пронумерована, журнал учета входящей и исходящей корреспонденции в профсоюзе не ведется, связи с чем доводы ответчика о соблюдении требования ст. 373 ТК РФ ни чем не подтверждены.

Анализируя все доказательства в части соблюдения работодателем требований ст. 373 ТК РФ при увольнении истца суд приходит к выводу, что порядок увольнения работника, являющегося членом профсоюза,

установленный указанной статьей работодателем соблюден не был, а протокол заседания профсоюза на котором рассматривался вопрос об увольнении истца фиктивным.

Учитывая изложенное, суд приходит к выводу, что к дисциплинарной ответственности истец каждый раз был привлечен незаконно, порядок увольнения истца работодателем был нарушен, в связи с чем увольнение Усова П.Ю. является незаконным.

Согласно ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все времявынужденного прогула.

Советско-Гаванский городской суд признает незаконными приказы о привлечении Усова П.Ю. к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора и об увольнении.

Исковые требования Усова П.Ю. удовлетворить.

Следующим основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя является однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.6 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации):

- а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение;
- д) нарушение работником требований по охране труда.

Указанный перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п.6 ст.81

Трудового кодекса Российской Федерации, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В соответствии с решением Белогорского городского суда Амурской области по делу № 2-2415/2016 от 20.10.2016 с Денисова Д.Н. его работодателем АО «РЖДстрой» взысканы денежные средства в размере неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы. Данное судебное дело интересно порядком оформления трудовых отношений между Денисовым Д.Н. и его работодателем АО «РЖДстрой», а так же статьей по которой был уволен сотрудник.

В ходе судебного заседания было установлено, что между истцом и ответчиком заключен трудовой договор, согласно которому работник принимается на работу в АО «РЖДстрой». На основании приказа Денисов Д.Н. принят на работу. Трудовой договор и приказ о приеме на работу не подписан Денисовым. Следовательно, согласно ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В данном деле данный факт был доказан, так как это было подтверждено расчетным листком по которому ему начислен аванс. Таким образом отсутствие подписи в трудовом договоре, приказе о приеме на работу не исключает возможности признания отношений между сторонами трудового договора при наличии в этих отношениях признаков трудовых договора.

Денисов Д.Н. был уволен по пп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, т.е. ввиду грубого нарушения работником трудовых обязанностей. В ходе судебного заседания установлено, что Денисов Д.Н. отсутствовал на рабочем месте, АО «РЖДстрой» было направлено письмо с требованием явиться для дачи объяснений. Объяснений от ответчика не поступило, следовательно, работодателем было принято решение об увольнении, в связи с грубым нарушением трудовых обязанностей.

Действующее трудовое законодательство не содержит перечня

уважительных причин для отсутствия работника на рабочем месте. Работодатель вправе решать этот вопрос самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств и объяснений работника.

Основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя может быть разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» п.6 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае оспаривания работником расторжения трудового договора по подпункту «в» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен доказать, что:

– информация, которая была разглашена работником относится к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне;

– данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

Таким образом, расторгнуть договор в связи с разглашением охраняемой законом тайны возможно только если обязанность по сохранению такой тайны обусловлена действующим законодательством Российской Федерации, соответствующим соглашением между работодателем и работником, закрепленным трудовым договором или иным документом, подписанным работодателем и работником.

Основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя является совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» п.6

ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).⁷

По мнению исследователей, данное правонарушение (как основание для расторжения договора) может быть совершено только по месту работы. Хищение, совершенное вне территории, прямо или косвенно подконтрольной соответствующему работодателю, не может являться основанием увольнения работника по данному основанию.⁸

Для расторжения трудового договора по данному основанию не имеет значения, может ли работник продолжать работу в связи с отбыванием наказания (например, штрафа) или не может (например, лишения свободы).

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы, может послужить основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п.8 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Действующее законодательство Российской Федерации не содержит легального понятия аморального проступка, поэтому при применении положения п.8 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо ориентироваться на общепринятые в обществе нормы поведения, относимость тех или иных поступков к аморальным. Говоря об аморальности поступка, необходимо соотносить «степень» аморальности поступка с трудовой деятельностью работника, т.е. поступок должен быть несовместим с продолжением данной работы.⁹

Следующее основание - представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п.11 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Подложным может считаться как полностью фальсифицированный документ (документ, в котором изготовлены или подобраны все его составные

⁷Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений. М., 2007. С. 127.

⁸Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. Второе издание, дополненное и переработанное.М., 2004. С. 53.

⁹Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ. М., 2007. С. 97.

части: носитель информации, бланк, текст, подписи, печати, штампы), так и документ, в котором фальсификации подверглись некоторые его элементы в результате противоправного изменения отдельных частей подлинного документа.¹⁰

По рассматриваемому основанию трудовой договор может быть расторгнут с работником, предъявившим работодателю подложный (поддельный) документ при заключении договора (ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

¹⁰ Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. Второе издание, дополненное и переработанное. М., 2004. С. 78.

3 ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1 Общие правила оформления прекращения трудового договора

Общий порядок оформления прекращения трудового договора регламентируется статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Форма Приказа о прекращении трудового договора утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» - формы Т-8 и Т-8а.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

Возможны случаи, когда работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись или работодатель не может довести приказ до сведения работника, например в связи с его болезнью. В таких случаях на приказе могут быть сделаны, например, следующие надписи: «(Ф.И.О. работника) от ознакомления с настоящим приказом отказался, о чем составлен акт № от (указать дату)»; «Настоящий приказ невозможно довести до сведения (Ф.И.О. работника) в связи с его временной нетрудоспособностью». В обоих случаях копию приказа следует направить работнику по почте заказным или ценным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Требование о выдаче копий документов оформляется письменно.

Обратим внимание, что ч.4 ст.84.1 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает единственный случай, когда работодатель обязан выдать на руки работнику трудовую книжку. В других случаях, когда работнику необходима информация, содержащаяся в трудовой книжке, работник вправе на основании ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации потребовать от работодателя предоставления ему выписки из трудовой книжки в качестве одного из документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. О возмещении морального вреда также ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

В некоторых организациях до настоящего времени существует не основанная на праве практика требовать от увольняемых работников оформления так называемых обходных листов. Иногда выдача трудовой книжки в таких случаях ставится в зависимость от представления работником оформленного обходного листа. Следует иметь в виду, что заполнение подобных документов законодательством не предусмотрено, и отказ работника от оформления обходного листа не может влечь для него отрицательных правовых последствий. Если имеется задолженность

увольняемого работника перед работодателем, то она погашается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений его ст. ст. 137, 138. Если в период работы работником был причинен материальный ущерб работодателю, то такой ущерб возмещается по правилам, установленным гл. 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении:

- вследствие прогула;
- осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Записи об увольнении вносятся в трудовую книжку в день увольнения на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя и должны точно соответствовать тексту этого приказа (распоряжения).

Таким образом, основные причины увольнения в рамках действующего законодательства, документы, которые следует оформить, и выплаты, которые надлежит осуществить при увольнении работника, обобщены в таблице 1

Таблица 1 - Основные причины, оформляемые документы и выплаты
сотруднику при расторжении трудового договора

Причина	Инициатор	Законодательная база	Запись в трудовой книжке	Документ-основание	Выплаты
Собственное желание работника	Работник	Статья 80 ТК РФ	Уволен по собственному желанию, п. 3ч. 1 ст. 77 ТК РФ	Заявление сотрудника	Компенсация за неиспользованный отпуск
Соглашение сторон	Работник и работодатель	Статья 78 ТК РФ	Трудовой договор прекращен по соглашению сторон, п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ	Соглашения о расторжении трудового договора	По договоренности выплачивается компенсация, дополнительное вознаграждение
Сокращение штата (численности)	Работодатель	Пункт 2 ст. 81 ТК РФ	Уволен в связи с сокращением штата на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Приказ о сокращении штата	Выходное пособие в размере среднего месячного заработка, средний месячный заработок за период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия
Ликвидация предприятия	Работодатель	Пункт 1 ст. 81 ТК РФ	Уволен в связи с ликвидацией предприятия, п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Фактическое принятие решения учредителей организации о ликвидации	То же
Грубое нарушение трудовых обязанностей, в частности прогул	Работодатель	Подпункт "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ	Уволен за прогул, подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Акт об отсутствии сотрудника на работе, письменная объяснительная записка, не содержащая уважительной причины, или акт	Компенсация за неиспользованный отпуск

Во всех случаях при расторжении трудового договора составляется приказ по ф. № Т-8 (утв. постановлением Госкомстата Российской Федерации

от 05.01.04 № 1).

Подчеркнем, что записи о причинах прекращения трудового договора должны вноситься в трудовую книжку в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или федерального закона.

Трудовую книжку работодатель обязан выдать работнику в день прекращения трудового договора (в день увольнения). Датой прекращения трудового договора считается последний день работы сотрудника. Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения.

В день увольнения выплачиваются выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск, иные причитающиеся работнику суммы.

Вывод: Таким образом, прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. При этом обязательно должна быть соблюдена процедура прекращения трудового договора, а именно:

1. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

3. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Трудового кодекса Российской Федерации.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой в т.ч. справку о сумме заработка за два календарных года, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3.2 Правовые последствия незаконного прекращения трудового договора

Правовые последствия незаконного увольнения - это, прежде всего восстановление на работе, т.е. возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до признания прекращения трудового договора не законным.

Правовые последствия увольнения, с нарушением установленного законом порядка регламентируются ст.394 Трудового кодекса Российской Федерации.

Восстанавливаемому работнику: предоставляется прежняя работа (должность), которую он выполнял до увольнения, оплачивается время вынужденного прогула, факт восстановления на работе фиксируется в трудовой книжке (при этом по желанию работника ему выдается дубликат без

порочающей записи), восстанавливается его непрерывный стаж, а время оплаченного вынужденного прогула включается во все виды его стажа, в том числе и стажа для отпуска, и т.д. То есть работник восстанавливается во всех правах по данной работе (должности), включая право на льготы.

Принятие подобных решений находится в исключительной компетенции органа по рассмотрению индивидуального трудового спора. В данном случае таким органом является суд (ст.382 и 391 Трудового кодекса Российской Федерации).

По общему правилу, работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. В соответствии с апелляционным определением Амурского областного суда по делу № 33АП-7195/2016 от 11. 11. 2016 г. решение Свободненского городского суда от 15 августа 2016 года оставлено без изменения. Никуличева Т.В. обратилась в Свободненский городской суд с иском к Федеральному государственному унитарному предприятию «Главное управление строительства дорог и аэродромов при Федеральном агентстве специального строительства» (далее - ФГУП «ГУ СДА при Спецстрое России») о защите трудовых прав. Она была извещена о сокращении её должности в связи с проводимыми в Амурском филиале ФГУП «ГУ СДА при Спецстрое России» организационно-штатными мероприятиями. Приказом начальника Амурского филиала ФГУП ГУ СДА при Спецстрое России» от 27 мая 2016 года она была уволена с 01 июня 2016 года по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в связи с сокращением штата работников организации. Согласившись с доводами истицы, Свободненским городским судом увольнение было признано незаконным, так: ей не были предложены все имеющиеся вакансии; ответчик не уведомил за два месяца до начала сокращения работников освобождённого председателя профсоюзного комитета; в состав комиссии, созданной 10 февраля 2016 года приказом начальника Амурского филиала для определения преимущественного права на оставление на работе, не был включен представитель действующей в ФГУП

«ГУ СДА при Спецстрое России» профсоюзной организации (профсоюзного комитета); решение от 20 февраля 2016 года о включении её в список работников, рекомендуемых к увольнению по сокращению штата, было принято без участия и мнения органа, представляющего интересы работников (Профсоюза).

В качестве примера судебной практики так же можно рассмотреть еще одну ситуацию, которая связана с трудовыми отношениями на муниципальной службе. Специфика действующего законодательства Российской Федерации налицо. На основании распоряжения главы Михайловского района (глава администрации района) от 10.06.2011 № 92 «О сокращении должностей» сокращена должность управляющего делами администрации района по п.2 с.1 ст.81. Основанием принятия распоряжения главы района о сокращении должностей послужила схема утвержденная распоряжением главы Михайловского района от 10.06.2011 № 93. Данное распоряжение является незаконным и подлежит отмене по следующим основаниям:

В соответствии с ч.8 ст.37 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации органов местного самоуправления в Российской Федерации» структура местной администрации утверждается представительным органом муниципального образования. Структура утверждена решением Михайловского районного Совета народных депутатов от 31.03.2010 № 25/315. Следовательно, глава Михайловского района не вправе своим распоряжением изменять, либо дополнять, утвержденную районным Советом народных депутатов структуру. При этом распоряжением главы района от 06.06.2011 № 91 утверждается штатное расписание, где включена должность советника главы района, а вот уже распоряжением главы района от 10.06.2011 № 94 об утверждении штатного расписания исключена должность управляющего делами. В своей статье в газете «Михайловский вестник» после сокращения должности управляющего делами дается разъяснение, что данная должность была сокращена в целях оптимизации расходов бюджета района. Каких расходов, когда до сокращения

утверждается должность советника главы?

Данное дело прошло в районном суде. По решению суда от 18.01.2012 работник восстановлен в своей должности.

Однако, на практике могут возникнуть ситуации, когда работника нет возможности восстановить на прежней работе, к примеру, в виду ликвидации организации.

При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч.3,4 ст.394 Трудового кодекса Российской Федерации).

Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном

подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.¹¹

Как уже было сказано выше, суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя. В соответствии со ст.237 Трудового кодекса Российской Федерации компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу ч.5 ст.394 Трудового кодекса Российской Федерации обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения. В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью шестой ст.394 Трудового кодекса Российской Федерации взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Таким образом, работодатель при расторжении трудового договора с работником должен учитывать следующие правила:

¹¹ Маврина С.П. Трудовое право России: учебник. М., 2008. С. 101.

1. Запрет на увольнение по любым основаниям, за исключением случая ликвидации организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), беременных женщин (часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации). В этой связи не вполне понятным представляется решение законодателя ограничить изъятие из данного запрета только случая ликвидации организации, не включив в него и случай прекращения деятельности работодателем-физическим лицом.

2. Запрет на увольнение по любым основаниям, за исключением предусмотренных пунктом 1, подпунктом «а» пункта 3, пунктами 5—8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (часть третья статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Запрет на увольнение любого работника по всем основаниям, за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем-физическим лицом (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (часть третья статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Необходимость учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации, при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть вторая статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом, согласно части четвертой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по

инициативе работодателя.

5. Необходимость получения работодателем, помимо соблюдения общего порядка увольнения, согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на увольнение работника в возрасте до 18 лет по любым основаниям, за исключением случая ликвидации организации (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Необходимость выплаты денежной компенсации работнику за все неиспользованные отпуска при увольнении вне зависимости от оснований увольнения (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации) с учетом особенностей, предусмотренных для некоторых категорий работников (часть вторая статьи 307, часть вторая статьи 347 Трудового кодекса Российской Федерации).

Исходя из изученных правовых последствий незаконного прекращения договора, мы предлагаем следующие действия, которые окажут правовую помощь как работникам, так и работодателям.

1. Не менее чем за 2 месяца до предполагаемого начала увольнений «по сокращению» работодатель издает приказ о сокращении численности штата. В обязательном порядке готовится и утверждается приказом новое штатное расписание (унифицированная форма Т-3, утвержденная постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г.) и только после этого происходит сокращение численности штатов и увольнение работников. Не менее чем за два месяца администрации необходимо получить мнение первичного звена профсоюзного органа (если таковой имеется) о сокращении численности штатов (ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации; Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 15.01.2008 № 201-О-П). Необходимо учесть мотивированное мнение профсоюзного органа на члена профсоюза, которое направляется работодателю в течение семи рабочих дней в письменной форме (ч. 2 ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации). Необходимо принять во внимание ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации, где

предоставляются гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы (в ред. ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ). За два месяца до сокращения штатов необходимо письменно известить орган «Центр занятости населения» (п. 2 ст. 25 ФЗ РФ № 1032-1 от 19.04.1991 г. «О занятости населения РФ») о количестве штатных единиц, подлежащих высвобождению, указав должности, профессию, специальность, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

Вместе с тем рекомендуется обратить внимание на Устав учреждения и Коллективный договор, заключенный между работодателем и первичным звеном профсоюзного органа, где тоже может устанавливаться запрет, как и в Типовом положении, а также возможны некоторые дополнения к порядку и процедуре сокращения численности штата работников.

2. Приказ необходимо зарегистрировать в журнале регистрации приказов.

3. Согласно ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности работников следует соблюдать принцип преимущественного права на оставление на работе (к данной категории можно отнести ФЗ от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», ФЗ от 10.01.2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», Закон РФ от 15.01.1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы», Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Необходимо выявить круг работников, не подлежащих увольнению в связи с сокращением, на увольнение которых наложен запрет трудовым законодательством (см.: ч. 1 и ч. 4 ст. 261, ч. 6 ст. 81, ч. 3 ст. 39, ст. 269, ч. 2 ст. 405, ст. 167 Трудового кодекса Российской Федерации, а также п. 3 ст. 11 ФЗ от 20.08.2004 г. № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов

общей юрисдикции в РФ», п. 19 ст. 29 ФЗ от 12.06.2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан РФ»). Нельзя сокращать должности работников, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия, например, женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 4 ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации), а также во время пребывания работника в отпуске (ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации). На основании ч. 1 и 4 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением штатов не могут быть уволены: беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет); другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенок-инвалид до 18 лет) без матери. В приказе работодателя о сокращении штатов должна быть информация об организации комиссии по проведению процедуры сокращения, в которую рекомендуется включить: самого работодателя либо уполномоченного представителя работодателя, представителя кадровой службы, представителя правового управления либо юридического отдела, председателя комиссии по трудовым спорам (если комиссия функционирует), председателя объединенного профсоюзного комитета (если таковой имеется). К приказу необходимо приложить документы, обосновывающие необходимость сокращения, и о формировании комиссии.

4. Предупредить работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением, персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Срок предупреждения исчисляется со дня фактического ознакомления работника с приказом о предстоящем увольнении (ч. 1 ст. 14 Трудового кодекса Российской Федерации). Если работник отказывается ознакомиться с уведомлением об увольнении в связи с сокращением под роспись, составляется акт об отказе в присутствии не менее двух работников.

5. Каждому работнику, попавшему под сокращение численности штата, необходимо предложить перевод на другую работу (вакансию) (ч. 3 ст. 81

Трудового кодекса Российской Федерации) с соблюдением процедуры перевода, даже если представленная вакансия нижеоплачиваемая. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо учитывать возможность работника выполнять предлагаемую работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы (п. 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2). Если не имеется другой работы, необходимо ознакомить его под роспись. Накануне увольнений каждому работнику надо предложить вновь образовавшуюся вакансию.

6. Издаётся приказ о прекращении трудового договора по установленной законом форме.

7. Приказ о прекращении трудового договора необходимо зарегистрировать в журнале регистрации приказов. С этим приказом нужно ознакомить работника под роспись. При отказе работника письменно ознакомиться с приказом составляется акт об отказе в ознакомлении с приказом, который заверяется двумя подписями присутствующих и подписью самого составителя.

8. Согласно ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности штата работодателю необходимо выплатить уволенному выходное пособие в размере среднего месячного заработка и совершить ряд других действий. В соответствии с ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности штата по инициативе работодателя увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. При увольнении работника работодатель обязан выплатить ему денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска в день увольнения (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации). Согласно ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора

работодатель должен выдать трудовую книжку, оформленную надлежащим образом. Снимается копия трудовой книжки для хранения в архиве. В случае отказа работника в получении трудовой книжки составляется акт об отказе, в котором расписывается не менее двух работников, присутствовавших при отказе.

Вывод: Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что законодатель установил особый порядок увольнения в связи с сокращением численности штата, чтобы защитить интересы в первую очередь социально-чувствительной категории и компетентных работников, а сокращение имеет свои особенности.

Работодателю необходимо помнить, что увольнение работника в связи с сокращением численности штата с нарушением процедуры, установленной Трудового кодекса Российской Федерации, судом или трудовой инспекцией может быть признано незаконным с вынесением решения о восстановлении его на прежнем месте работы и с соответствующими выплатами в пользу уволенного.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов граждан, которые выступают в этих трудовых отношениях, как в качестве работника, так и в качестве работодателя, не теряют своей актуальности. Результаты изучения данной темы в бакалаврской работе тому подтверждение.

Исходя из поставленной цели бакалаврской работы мы постарались провести анализ норм трудового законодательства, регулирующих правоотношения, возникающие в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Для этого всесторонне изучили понятие трудового договора, а также порядок его заключения. Классифицировали и выделили основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. На основании подобранной судебной практике проанализировали правовые последствия прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Изучив судебную практику по вопросу прекращения трудовых отношений мы предложили алгоритм действий, который поможет оказать правовую помощь как работникам, так и работодателям. В своих предложениях мы сделали акцент на сроки составления документов, касаемых процедуры расторжения трудовых отношений, а также юридическую грамотность их составления и порядок делопроизводства. Данные аспекты имеют очень важное значение, как для работника, так и для работодателя.

Считаем необходимым еще раз подчеркнуть, что тема расторжения трудового договора с каждым конкретным работником не теряет своей актуальности и очень серьезна, так как касается прекращения трудовых отношений, а соответственно, потери источника дохода, от которого зависит уровень благосостояния, культурного развития и воспитания гражданина. Именно поэтому, правоотношения, связанные с уходом с работы, переводом на другое вакантное место, увольнением в Российской Федерации регулируются законодательством с целью защиты как работника, так и работодателя. Не

смотря на то, что правоотношения, возникающие в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, регулируются законодательством, на практике работодателем допускаются очень много ошибок при проведении процедуры расторжения трудовых отношений, а работник в силу своей юридической неграмотности, являясь более слабой стороной в трудовых отношениях, не знает свои права в полном объеме, следовательно, не может в полном объеме оценить правомерность расторжения трудовых отношений. Исходя из вышеизложенного, надеюсь, что изученная нами тема бакалаврской работы повысит юридическую грамотность работника и работодателя в вопросе расторжения трудовых отношений по инициативе работодателя и предложенный алгоритм действий по поводу прекращения трудовых отношений будет применяться на практике.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>– 10.02.2017.
2. Федеральный конституционный закон Российской Федерации «О чрезвычайном положении»от 30 мая 2001 года №3-ФКЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
3. Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
4. Федеральный закон Российской Федерации «О воинской обязанности и военной службе»от 28 марта 1998г. № 53-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
5. Федеральный закон Российской Федерации «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
6. Федеральный закон Российской Федерации от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ «О коммерческой тайне» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
7. Федеральный закон Российской Федерации «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 4 мая 2011 года № 99-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
8. Федеральный закон Российской Федерации «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
9. Закон Российской Федерации «О занятости населения в РФ» от 19.04.91 №1032–1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.

10. Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. N 5485-1 «О Государственной тайне» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 13 октября 1997г. - №41. - Ст. 4673. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
13. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
14. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
15. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
16. Указ Президента Российской Федерации от 30 ноября 1995 г. N 1203 «Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 4 декабря 1995г. - №49. - Ст.4775. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
17. Указ Президента Российской Федерации от 6 октября 2004 г. N 1286 «Вопросы Межведомственной комиссии по защите государственной тайны» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 11 октября 2004г. - №41. - Ст.4024. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.
18. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 г. N 870 «Об утверждении Правил отнесения сведений, составляющих государственную тайну, к различным степеням секретности» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 11 сентября 1995г. - №37. - Ст. 3619 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.

19. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 июля 2005 г. N 443 «Об утверждении Правил разработки перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1 августа 2005г. - №31. - Ст. 3224. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.

20. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.

21. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2009 г. № 1013н «Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.

22. Постановление Госкомстата России от 05 января 2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм учетной документации по учету труда и его оплаты» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.

23. Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 10.02.2017.

II Специальная литература

24. Андреева, Л.А. Незаконное увольнение: научно-практическое пособие /Л.А.Андреева, К.Н.Гусов, О.М. Медведев. – М. : Проспект, 2009. – 128 с.

25. Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О.Буянова. – М. : Проспект, 2009. – 240 с.

26. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного

бакалавриата / В.Л.Гейхман, И.К.Дмитриева, О.В.Мацкевич[и др.]; под ред. В.Л.Гейхмана. –М.: Юрайт, 2015. – 520 с.

27. Гейхман, В.Л. Трудовое право. Учебник для вузов. /В.Л.Гейхман, И.К.Дмитриева. –М. : РПА МЮ РФ, 2002. – 523 с.

28. Гейц, И.В. Комментарий к изменениям в Трудовом кодексе РФ. / И. В. Гейц. – М. : Дело и Сервис, 2006. – 192 с.

29. Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. – М.: Проспект, 2011. – 496 с.

30. Егоров, В.И. Трудовой договор учебное пособие. / В.И.Егоров, Ю.В.Харитоновна.– М. : КНОРУС, 2007. – 456 с.

31. Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. / И.Я.Киселев.– М.: НОРМА, 2001. – 384 с.

32. Кирилловых, А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении.Практическое пособие. / А.А.Кирилловых. – М. : Юстицинформ, 2009. – 184 с.

33. Колобова, С.В. Трудовое право России. Учебное пособие для вузов. / С. В. Колобова. – М. : Юстицинформ, 2011. – 389 с.

34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. –М. : Норма, 2006. – 1040 с.

35. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Я.Ананьевой.– М.:Омега-Л, 2007. – 632 с.

36. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений / Г. А.Корнийчук.– М.:Омега-Л, 2007. – 192 с.

37. Коршунова, Т.Ю. Новая редакция Трудового Кодекса РФ о социальном партнерстве / Т.Ю.Коршунова // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2006. – N 4. – С. 29-34.

38. Костян, И.А. Отдельные вопросы расторжения трудового договора / И.А.Костян // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – N 4. – С. 32-35.

39. Кузьменко, А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-

юридического исследования / А.В.Кузьменко.– СПб. : 2005. – 280 с.

40. Кунин, Л. Увольнение за пьянство / Л.Кунин.//эж-ЮРИСТ. – 2006. – N 48. – С. 7-11.

41. Лебедев, В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства. / В.Лебедев.//Российская юстиция. – 2003. – С.14-39.

42. Маврина, С.П.Трудовое право России: учебник / под ред.– 2-е изд., перераб. и доп.С.П.Маврина, Е. Б. Хохлова. – М.: Норма, 2008. – 448 с.

43. Нуртдинова, А.Ф. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / А.Ф.Нуртдинова, Л.А.Чиканова,отв. ред. проф. Ю.П. Орловский - 2-е изд. - Юридическая фирма КОНТРАКТ. М. : ИНФРА-М, 2011. – 368 с.

44. Пазюк, С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ / С. П.Пазюк.– М. : Гросс Медиа, 2007. – 160 с.

45. Степанюк, Л. Сокращение и квалификация / Л.Степанюк // Финансовая газета. Региональный выпуск. – 2004. – №5. – С. 67-70.

46. Сытинская, М.В. Теория, методики, технологии расторжения трудового договора. 86 вопросов / М.В.Сытинская, В.И.Шкатулла. – М.: Право, 2010. – С. 20-27.

47. Тихомиров, М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. Второе издание, дополненное и переработанное / М.Ю.Тихомиров.– М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2004. – 64 с.

48. Тихомиров, М.Ю. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя / М.Ю.Тихомиров // Право и экономика. – 2009. – № 2. – С. 75-91.

49. Лившиц, Р.З. Трудовое право России: учебник для вузов. / Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. –М. : 2011. – 480 с.

50. Смирнова, О.В. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. –М. : 2011. – 390 с.

51. Шадрина, Т.В. Рассмотрение трудовых споров в судах / Т.В.Шадрина // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2009. – №2. – С. 56-60.

52. Шарова, С.В. Порядок прекращения трудового договора /

С.В.Шарова. // Российский налоговый курьер. – 2002. – №16. – С. 71-80.

III. Материалы судебной практики

53. Решение Советско-Гаванского городского суда № 2-1747/2016 2-1747/2016~М-1639/2016 М-1639/2016 от 24 ноября 2016 г. по делу № 2-1747/2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/5i9Nlj4I4RUv/> – 17.02.2017.

54. Решение Белогорского городского суда № 2-2415/2016 2-2415/2016~М-2450/2016 М-2450/2016 от 20 октября 2016 г. по делу № 2-2415/2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/o5foV7Ru1Ebm/> – 17.02.2017.

55. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Амурского областного суда № 33АП-7195/2016 от 11 ноября 2016 г. по делу № 33АП-7195/2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/5DDVqQKQQUrX/> – 17.02.2017.

56. Решение Михайловского районного суда Амурской области от 18.01.2012. по делу № 2-146/2012 - М-52/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mihailovskiyamr.sudrf.ru/modules.phpname=sud_delo&srv_num1&name_op=case&case_id=1522921&delo_id=1540005 – 17.02.2017.