

Министерство науки и высшего образования 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

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
И.о. зав. кафедрой

Т. А. Зайцева  
«17» июня 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника

Исполнитель

студент группы 421 зб

17.06.2019 Генц  
(подпись, дата)

И.А. Пономаренко

Руководитель

доцент, канд.юр.наук

17.06.2019 Алексеев  
(подпись, дата)

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

17.06.19 Громова  
(подпись, дата)

О. В. Громова

Благовещенск 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

Т. А. Зайцева  
«30» марта 2019 г.

**ЗАДАНИЕ**

К бакалаврской работе студента: Пономаренко Ирины Алексеевны

1. Тема бакалаврской работы: Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника.

(утверждена приказом от 11.04.2019 г. № 796-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 30 мая 2019 года.

3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конституция Российской Федерации, Трудовой договор Российской Федерации, специальная юридическая литература и правоприменительные акты.

4. Содержание дипломной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): Теоретические аспекты расторжения трудовых отношений в Российской Федерации, правовая характеристика расторжения трудового договора по инициативе работника, проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника и перспективы их решения.

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

6. Консультанты по бакалаврской работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет

7. Дата выдачи задания: 30 марта 2019 года.

Руководитель бакалаврской работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, кандидат юридических наук.

Задание принял к исполнению (дата): 30 марта 2019 года.

Ирина Пономаренко  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 68 с., 47 источников.

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ДОБРОВОЛЬНОСТЬ, УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ**

Целью бакалаврской работы является разработка предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства для устранения проблем правового регулирования расторжения трудовых договоров по инициативе работника.

Объект исследования бакалаврской работы составляют трудовые отношения, связанные с расторжением трудовых договоров по инициативе работника.

Предмет исследования – порядок правового регулирования расторжения трудовых договоров по инициативе работника.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретические аспекты расторжения трудовых отношений в Российской Федерации	9
1.1 Сущность трудовых отношений	9
1.2 Основания расторжения трудовых отношений	11
1.3 Зарубежный опыт расторжения трудовых отношений	19
2 Правовая характеристика расторжения трудового договора по инициативе работника	31
2.1 Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника	31
2.2 Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника	35
2.3 Анализ российской судебной практики расторжения трудовых договоров по инициативе работника	42
3 Проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника и перспективы их решения	49
3.1 Проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника	49
3.2 Предложения по совершенствованию правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника	56
Заключение	61
Библиографический список	64

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

МОТ РФ – Международная организация труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЗ – Федеральный закон.

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования такого аспекта трудовых отношений, как расторжение трудового договора по инициативе работника, обуславливается тем, что данным актом трудовые отношения между ним и работодателем, завершаются. В результате этого, необходимым является изучение всех значимых аспектов данного мероприятия, так как от них в значительной степени зависит последующая жизнь работника (в том числе, на новом месте работы), а также и работодателя. Отсутствие урегулированности вопроса увольнения работника по его инициативе является одним из наиболее распространённых вопросов трудовых отношений, рассматриваемых судами.

Следует отметить, что введение в нормы Трудового кодекса Российской Федерации<sup>1</sup> требований, устанавливающих возможность одностороннего прекращения трудовых обязательств со стороны работника обуславливается, прежде всего, свободой личности работника, а также свободой труда. Соответственно, установление каких-либо условий в отношении данного акта волеизъявления работника возможно рассматривать как ущемление его личных прав и свобод. С другой стороны, общеизвестным является принцип, согласно которого любые обязательства должны компенсироваться возможностями. С этой точки зрения установление требования соблюдения трудовой дисциплины и нормативных условий труда требует от другой стороны (работодателя) установления и возможностей для работника, одной из которых и является свобода разрыва трудовых отношений им по своей инициативе.

Рассматривая взаимоотношения работника и работодателя в процессе расторжения трудового договора по инициативе работника, возможно говорить о договорном характере данного процесса. Так, несмотря на то, что работник в процессе проявления инициативы расторжения трудового договора выступает как активная сторона, а работодатель – как пассивная, нельзя не указать на тот

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета. 2001. 31 декабря. № 256.

факт, что здесь присутствует фактически априорное согласие работодателя с действиями его работника. Положения Конституции Российской Федерации<sup>2</sup> запрещают принудительный труд, в результате чего, даже если работодатель и не согласен с действиями работника, он не может им противостоять. Более того, он должен их принять, так как у него отсутствуют какие-либо рычаги влияния (легальные) на работника.

В российских условиях вопрос регламентации расторжения трудового договора работником по его инициативе ещё более важен, так как существует обширная практика, состоящая в действиях направленного характера, посредством которых достигается увольнение по собственному желанию неугодных работников. Безусловно, подобная практика является неприемлемой в правовом государстве, однако, тем не менее, она широко распространена в нашей стране. Действующая в настоящее время система нормативных актов однозначно в данном вопросе стоит на позициях работника, однако, выявление вопроса о наличии какого-либо воздействия на работника со стороны его работодателя может осуществляться только судом, что требует длительной процедуры разбирательства.

Прогрессивным свойством действующего ТК РФ является дифференциация сроков, в течение которых работник должен предупредить работодателя о своём увольнении. Однако, говорить о том, что современный ТК РФ до конца регламентирует возможные проблемы трудовых отношений, в рассматриваемой сфере преждевременно. Например, недостаточно чётко сформулирован ответ на вопрос об уровне компенсаций при расторжении трудового договора по инициативе работника, отсутствует определённость в том, что должно указываться в заявлении на расторжение договора и некоторые другие. При этом следует отметить то, что в значительной степени возникновение проблем в указанной области правового регулирования обуславливается остротой конфликтных отношений.

---

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Цель бакалаврской работы – разработка предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства для устранения проблем правового регулирования расторжения трудовых договоров по инициативе работника.

Задачи работы:

- раскрыть сущность трудовых отношений;
- изучить основания расторжения трудовых отношений;
- рассмотреть и проанализировать зарубежный опыт расторжения трудовых отношений;
- изучить правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника;
- провести анализ российской судебной практики расторжения трудовых договоров по инициативе работника;
- выявить проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника;
- сформировать предложения по совершенствованию правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника.

Объект исследования бакалаврской работы составляют трудовые отношения, связанные с расторжением трудовых договоров по инициативе работника.

Предмет исследования – порядок правового регулирования расторжения трудовых договоров по инициативе работника.

Методология исследования основывается на диалектико-материалистическом методе научного познания правовых явлений. Принципы объективности, связи, развития, противоречивости являются основополагающими. В исследовании широко использованы основные законы и категории диалектики применительно к его предмету. Используются также общенаучные и некоторые специальные методы, в том числе системный, исторический, логический, сравнительно-правовой и другие.



# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РФ

## 1.1 Сущность трудовых отношений

Особенностью понятия трудовых отношений в российских условиях является наличие его нормативного определения. Согласно ст. 15 Трудового Кодекса (ТК РФ), «... трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором»<sup>3</sup>.

Несмотря на нормативный характер данного определения, оно не является в российской практике изучения трудовых отношений единственным возможным. По мнению Е.А. Кобца и А.Ю. Павлова, «... трудовые отношения – это отношения, возникшие на договоренности между работодателем и работником о выполнении работником определенной деятельности за оплату. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить в соответствии с законодательством необходимые условия труда».<sup>4</sup>

В отличие от предыдущего определения, данного ТК РФ, определение Е. А. Кобца и А. Ю. Павлова ориентировано на личностный аспект трудовых отношений, а именно – на необходимость подчинения трудовой функции работника требованиям работодателя. При этом, оба определения в качестве не-

---

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета. 2001. 31 декабря. № 256.

<sup>4</sup> Кобец Е. А. Понятие и сущность трудовых отношений // Инновационная наука. 2016. № 9. С. 135.

обходимого условия устанавливают наличие договорных отношений.

По мнению В. Л. Гейхмана и И. К. Дмитриева, следует рассматривать не просто трудовые отношения, а трудовые правоотношения. Согласно их подходу, трудовые правоотношения представляют собой трудовое отношение, возникающее на основании трудового договора и регулируемое нормами трудового права, по которому субъект-работник должен выполнить трудовую функцию в интересах другого субъекта – работодателя, исходя из требований безопасности труда, его платности, соответствия квалификации работы квалификации работника, соответствия количества и качества труда, установленного требованиями работодателя.<sup>5</sup>

Следует также отметить, что российская практика рассмотрения трудовых отношений как правового понятия также рассматривает в качестве понятия, эквивалентного понятию «трудовые отношения» понятия «социально-трудовые отношения».<sup>6</sup>

Так, М. П. Буковинская считает, что социально-трудовые отношения понимаются как комплекс отношений между работниками и работодателями, целью которых является экономические отношения, то есть отношения, связанные с производством, оплатой труда, качеством и количеством труда и пр.<sup>7</sup>

По мнению Л. В. Беззубко и Е. В. Нехода в качестве социально-трудовых отношений выступает совокупность различных видов отношений (экономических, административных, социально-психологических, правовых и других норм и методов), которые направлены на включение работников в процесс труда, а также воспроизводство трудовой силы.<sup>8</sup>

Таким образом, можно сделать вывод о существенной тождественности понятий «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения». Однако, при этом можно говорить о более широком характере последнего понятия.

---

<sup>5</sup> Гейхман, В. Л. Трудовое право. М.: Юрайт, 2014. С. 93.

<sup>6</sup> Иванов Г. С. Ещё раз о сущности и многозначности понятия «социально-трудовые отношения» // Труд и социальные отношения. 2017. № 6. С. 53.

<sup>7</sup> Буковинская М. П. Социальные технологии как способ регулирования трудовых отношений в корпорациях. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. С. 10.

<sup>8</sup> Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине. Томск, 2013. С. 11.

В. Л. Гейхманом указываются следующие особенности, характеризующие трудовые правоотношения:

1) обязательное наличие двух субъектов трудовых правоотношений – работника и работодателя;

2) трудовое правоотношение имеет сложный состав прав и обязанностей субъектов. Так, у каждой стороны есть собственный набор прав и обязанностей, которые обуславливаются спецификой их состояния. При этом, по одним правам ответственность лежит только на работодателе (например, в части выплаты заработной платы), по другим – только на работнике, либо совместно. Следует отметить, что часть прав и обязанностей в рамках данных отношений несёт организация в лице её органов управления (руководства). Различаются и степени ответственности субъектов. Так, невыплата заработной платы работодателем приводит к материальной ответственности, в то время, как относительно руководителя может быть применена административная, дисциплинарная или даже уголовная ответственность.

3) трудовое правоотношение рассматривается как единое, не допускающее изъятия из него отдельных прав и обязанностей. Данные попытки не говорят о возникновении новых видов правоотношений. При этом, изъятие части прав и обязанностей свидетельствует о нарушении той или иной стороной требований законодательства.

4) для трудового правоотношения присущ длящийся характер. Причиной этого является длящийся же характер прав и обязанностей субъектов данного правоотношения. Так, и права и обязанности субъектов трудовых правоотношений действуют не на разовой основе, а подразумевают достаточно длительный период времени, так как без этого невозможно ни выполнение трудовой функции, ни соблюдение ответных обязательств работодателя, например, выплаты заработной платы и обеспечению безопасности труда.<sup>9</sup>

## **1.2 Основания расторжения трудовых отношений**

ТК РФ предусматривается конкретизация оснований расторжения трудо-

---

<sup>9</sup> Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2008. С. 11.

вых отношений тремя различными способами – общими основаниями, по инициативе работника и по инициативе работодателя.

Общие основания расторжения трудовых отношений представлены в ст. 77 ТК РФ. При этом, как сказано в конце статьи, возможно использование и других оснований общего характера для того, чтобы расторгнуть трудовые отношения, что свидетельствует об открытости данного списка. Однако, такие основания должны регламентироваться нормами федерального законодательства.

Рассмотрим общие основания более подробно:

1) соглашение сторон. Данное основание установлено п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Наиболее часто оно используется в тех случаях, когда необходимо досрочное прекращение трудовых отношений, при этом данные отношения не носят конфликтного характера, заключались на определённый срок либо для выполнения определённой работы. Прекращение договора осуществляется в срок, который был обговорен сторонами. Аннулирование подобной договорённости также является предметом договорённости между сторонами;

2) истечение срока трудового договора. Основание установлен п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Данное основание состоит в том, что срок, на который был заключён трудовой договор, истёк. В результате этого, со стороны работодателя необходимо принять решение о письменном извещении работника не менее чем за 3 дня со дня его увольнения. В том случае, если срок договора истёк, и ни одной стороной не была проявлена инициатива по его прекращению и, при этом, работник продолжает вести свою работу, то ТК РФ считает такие отношения продолжающимися в рамках трудового договора, который заключен на неопределённый срок. Соответственно, в последствии положения данного пункта на такой договор уже не распространяются;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника либо работодателя. Ввиду того, что данные случаи являются наиболее распространёнными в практике правового регулирования трудовых отношений, они выделены в отдельные статьи ТК РФ. Так, ст. 80 ТК РФ регламентировано расторжение по

инициативе работника, а ст. 71 и 81 ТК РФ – по инициативе работодателя;

4) перевод работника на другую работу. Данное общее основание предполагает, что данный перевод осуществляется либо по просьбе и с согласия работника в другую организацию, что установлено п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Возможность перевода на другую работу предусматривается ст. 64 ТК РФ, причём в заключении трудового договора по данному основанию не может быть отказано в течение 1 месяца с момента увольнения с предыдущего места работы;

5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, изменением подведомственности организации. Данное основание регламентировано п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и состоит в том, что при смене собственника, либо изменением подведомственности или реорганизации трудовой договор может быть расторгнут. Сюда относятся приватизация предприятия, его продажа, национализация, и прочие. Данное основание позволяет работникам, имеющим в отношении нового собственника те или иные убеждения частного характера, отказаться от трудового договора;

6) отказ работника в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора, требований медицинского характера, а также отсутствия подходящей работы. Данные основания регламентированы пп. 7,8 и 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Их применение позволяет повысить гибкость трудовых отношений;

7) отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем. Данное основание установлено п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Его особенностью является то, что оно позволяет прекращать трудовые отношения, если работник не может по каким-либо причинам менять место постоянного жительства, он имеет право отказаться от такой работы. Фактически, перемещение работодателя в другую местность не позволяет продолжать имеющиеся трудовые отношения на прежних условиях, что приводит к необходимости расторжения такого договора. При этом, качестве другой местности выступает территория, находящаяся вне пределов текущего административно-территориального образования – населённого пункта;

8) наличие обстоятельств, не зависящих от воли сторон. Данное основание установлено п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Более полно данное основание раскрывается в ст. 83 ТК РФ, и, по мнению большинства правоведов, предполагает расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц. Сюда могут относиться такие основания, как срочная воинская служба, избрание на должность, смерть работника, признание работника неспособным к трудовой деятельности и прочие<sup>10</sup>.

В случае призыва работника на срочную воинскую службу, либо направлением его на альтернативную гражданскую службу, трудовой договор также может быть прекращён (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Порядок призыва граждан на военную службу, либо прохождения альтернативной гражданской службы осуществляется в соответствии с Федеральным законом №53-ФЗ от 28.03.1998 г. «О воинской обязанности и воинской службе», а также Федеральным законом №113-ФЗ от 25.07.2002 г. «Об альтернативной гражданской службе».

Законом №53-ФЗ «О воинской обязанности и воинской службе» устанавливается, что призыву на срочную воинскую службу подлежат граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, не находящиеся в запасе. Они должны состоять на воинском учёте. При этом, могут призываться также граждане, окончившие учреждения высшего профессионального образования любой формы собственности, зачисленные в запас с присвоением воинского звания «офицер».

Закон №113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» предусматривает, что возможна замена воинской службы по призыву альтернативной гражданской службой. Основанием данной замены является наличие у гражданина, подлежащего призыву, убеждений, которые противоречат несению воинской службы, либо вероисповеданию. Кроме того, основаниям служат также принадлежность его к малочисленному коренному народу РФ, ведение традиционного образа жизни, ведение традиционного хозяйствования, а также занятие традиционными промыслами.

---

<sup>10</sup> Филиппова И. А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в Трудовом законодательстве России и Франции // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2013. №1. С. 290.

Приём на альтернативную гражданскую службу осуществляется граждан в том же возрасте, что и на воинский призыв. Кроме того, такие граждане не должны находиться в запасе, иметь право на прохождение альтернативной гражданской службы, лично подали об этом заявление в военкомат, и в отношении них было принято соответствующее решение. В качестве основания прекращения трудового договора с призванным на воинскую или альтернативную гражданскую службу работником является повестка призывной комиссии, в соответствии с которой он должен явиться для прохождения службы в то или иное место.

Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) осуществляется на основании вынесения решения государственной трудовой инспекции, либо суда. Следствием такого решения является увольнение работника, принятого на место уволенного, причём до увольнения ему должна быть предложена другая работа, что регламентировано ч. 2 ст. 83 ТК РФ. В том случае, если у работодателя нет другой работы, либо работник отказался от перевода, трудовой договор может быть расторгнут.

Неизбрание на должность также является одним из оснований прекращения трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Применение данного положения относится к должностям, которые замещаются по конкурсу. В значительной степени это практикуется в государственном управлении, а также в научных, педагогических и творческих коллективах. В том случае, если работник в результате законодательно установленной процедуры конкурса не избран, трудовой договор с ним расторгается.

Пунктом 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ устанавливается также такое основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, как осуждение работника к наказанию, исполнение которого предполагает невозможность ведения им имеющейся у него работы. При этом, имеется приговор суда в отношении такого работника, который вступил в законную силу. Здесь подразумеваются следующие виды наказаний: арест; лишение свободы;

лишение права занятия определённых должностей<sup>11</sup>.

Пунктом 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в качестве основания прекращения трудового договора по вышеуказанной причине относится и признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности. Данное заключение оформляется медицинским заключением в порядке, регламентированном федеральным законодательством, а также прочими нормативными правовыми актами РФ.

Вынесение подобного решения может быть осуществлено исключительно медицинским учреждением, имеющим компетенцию для оценки трудоспособности работников. В том случае, если таким медицинским учреждением была признана невозможность работником выполнять трудовые функции, работодатель должен уволить его на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Ещё одним основанием расторжения трудового договора ввиду обстоятельств, не зависящих от воли сторон, является смерть работника, работодателя – физического лица, либо признание данных лиц безвестно отсутствующими (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Установление факта смерти данных лиц осуществляется на основании документов, выдаваемых органами ЗАГС. В качестве умершего гражданин объявляется в том случае, если по месту его жительства отсутствует информация о его местонахождении в течение не менее 5 лет, а в случае его пропажи без вести при наличии обстоятельств, которые угрожали ему смертью или предполагали случайную гибель – в течение 6 месяцев.

Возможно признание гражданина безвестно отсутствующим на основании решения суда. При этом, должны быть доказаны факты отсутствия сведений о нём, а также отсутствие по месту нахождения.

Наступление чрезвычайных обстоятельств также может являться основанием для прекращения трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Условием такого расторжения является влияние данных чрезвычайных обстоятельств на трудовые отношения, в результате чего они не могут быть продолжены. Сюда

---

<sup>11</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. С. 246.



относятся стихийные бедствия, аварии, эпидемии, войны и прочие подобные.

Признание таких обстоятельств должно осуществляться решениями Правительства РФ, либо региональными органами власти путём издания соответствующего документа.

В качестве дополнительных оснований, установленных в ст. 83 ТК РФ для расторжения трудового договора, выступают: дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность выполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Особенностью данных дополнительных оснований (за исключением п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) является то, что они могут использоваться только в том случае, если у работодателя отсутствует возможность перевода работника на другую работу, соответствующую его квалификации, либо нижестоящую вакантную должность, либо более низкооплачиваемую работу, выполнение которой доступно работнику с учётом состояния его здоровья<sup>12</sup>.

Работнику должны предлагаться все вакансии, соответствующие его

---

<sup>12</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. С. 252.

профессиональному уровню, имеющиеся на предприятии. Предложение работы в других местностях возможно, только если это предусматривается в коллективном договоре, отраслевыми соглашениями или трудовым договором с данным работником.

Особым основанием расторжения трудового договора, регламентированным ч. 1 ст. 77 ТК РФ, является нарушение установленных ТК РФ и иными федеральными законами правил заключения трудового договора, в том случае, если это исключает возможность продолжения работы. Конкретизация данного основания представлена в ст. 84 ТК РФ.

Параграфом 1 устанавливается возможность расторжения в том случае, если трудовой договор заключен в нарушение приговора суда о лишении лица права занимать те или иные должности или заниматься определённой деятельностью. Лишение такого права осуществляется на основании ст. 47 УК РФ. В том случае, если это ограничение является основным, то оно предполагает срок от 1 до 5 лет, а если выступает в качестве дополнительного – на срок от 6 месяцев до 3 лет.

Также, в качестве нарушения правил заключения трудового договора выступает заключение трудового договора на трудовую деятельность, которая по медицинским основаниям противопоказана данному лицу. Данные медицинские основания оформляются в установленном законодательством порядке.

Параграфом 3 ст. 84 ТК РФ в качестве основания также может рассматриваться случай, когда в состав нарушений входит отсутствие соответствующего документа об образовании, в том случае, если предлагаемая работа подразумевает наличие специальных знаний на основании требований законодательства.

Требование наличия соответствующего уровня образования имеется в значительном количестве нормативных актов. Так, в соответствии со ст. 100 Закона №323-ФЗ от 21.11.2011 г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» устанавливаются требования к работе в фармацевтике, а также в медицине. Для этого, таким лицам необходимо наличие соответствующего

щего уровня образования, а также наличия стажа работы (в т.ч. непрерывной).

Параграфом 4 ч. 1 ст. 84 ТК РФ прекращение трудового договора может быть проведено в случае, если он был заключён в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Ведение реестра дисквалифицированных лиц осуществляется МВД РФ, а также его региональными подразделениями. Это даёт возможность предупредить приём на работу дисквалифицированных работников.

Частью 2 ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается при нарушении обязательных правил его заключения в том случае, если отсутствует возможность перевода работника (при наличии его письменного согласия) на другую работу, имеющуюся в организации у работодателя. Данная работа должна соответствовать квалификации переводимого работника, а также учитывать наличие у него возможных медицинских ограничений.

Предлагаемые вакансии должны быть в текущей местности, а предложение вакансий в других местностях возможно только в том случае, если это предусмотрено коллективным договором, отраслевыми соглашениями, либо конкретным трудовым договором данного сотрудника.

Частью 3 ст. 84 ТК РФ устанавливается обязанность выплаты работнику выходного пособия в размере одной среднемесячной заработной платы в том случае, если нарушение, которое привело к расторжению трудового договора было произведено не по его вине. В том случае, если есть вина работника, работодатель имеет право не предлагать ему другую работу, а выходное пособие не выплачивается.<sup>13</sup>

### **1.3 Зарубежный опыт расторжения трудовых отношений**

По мнению Е. С. Батусовой, современный этап регулирования трудовых отношений в части регулирования их расторжения характеризуется, с одной

---

<sup>13</sup> Гейхман В. Л. Трудовое право. М.: Юрайт, 2014. С. 102.

стороны, потребностью в гибком правовом регулировании, а с другой – требованием эффективной защиты трудовых прав наёмных работников.<sup>14</sup>

Данные тенденции являются, во многом, противодействующими друг другу. Так, гибкость правового регулирования подразумевает отсутствие жёстких требований к обеспечению интересов работников, а эффективная защита предполагает, напротив, реализацию достаточно жёстких решений в отношении работодателя.<sup>15</sup>

Очевидно, что с точки зрения государства наиболее предпочтительным является наличие баланса между интересами работодателей и работников. При этом, обеспечение гибкости на рынке труда приводит к повышению уровня социальных рисков, а увеличение жёсткости в пользу работников приводит к существенному уровню предпринимательских рисков, что ухудшает условия хозяйственной деятельности, что уменьшает эффективность и уровень конкурентоспособности национальной экономики, что в условиях открытости большинства экономик не является рациональным.<sup>16</sup>

Выделяются три подхода к регулированию расторжения трудового договора за рубежом: гибкий, предусматривающий минимальные гарантии работникам; жёсткий, предусматривающий максимальный объём гарантий работникам, выраженный в императивных нормах; промежуточный, совмещающий в себе гибкий и жёсткий подходы.

Пропорции гибкости и жёсткости определяются национальным законодательством, однако, имеется и ряд общих черт, таких, как: наличие у работодателя права увольнения работника по установленным законодательством основаниям с учётом процедурных моментов данного действия; учёт наличия или отсутствия дисциплинарного поступка у работника, что может являться основанием для применения увольнения как дисциплинарного взыскания; наличие предупреждения об увольнении сотрудника.

---

<sup>14</sup> Батусова, Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 159.

<sup>15</sup> Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 3

<sup>16</sup> Батусова, Е.С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 163.

Необходимо иметь в виду, что важность порядка расторжения трудового договора послужила поводом для издания Конвенции МОТ №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»<sup>17</sup>. Кроме неё, были также приняты Рекомендации МОТ от 22.06.1982 г. №166, посвящённую тому же вопросу.

Конвенция №158 распространяет своё действие на все отрасли экономики и на всех наёмных работников. Необходимо учитывать, что РФ данная Конвенция не ратифицирована, что позволяет использовать её в российских условиях лишь как модель для организации правового регулирования трудовых отношений в части расторжения трудовых договоров в для корпораций. Конвенцией установлено право не распространять свои положения на следующих наёмных работников: нанятых на определённый срок по договору о найме, либо для определённой работы; находящихся на испытательном сроке работников, либо работников, приобретающих определённый стаж, который заранее установлен, и имеющий разумный размер; работников на краткосрочных, случайных работах.

Защита прав данных лиц может осуществляться в меньшей степени, нежели чем прочих работников.

Конвенция рассматривает термины «увольнение» и «прекращение трудовых отношений» в контексте прекращения трудовых отношений между работником и предпринимателем.

Трудовые отношения предпринимателя с работниками не должны прекращаться до тех пор, пока не будет иметься законных оснований для такого прекращения, обуславливаемых реализацией трудовой функцией работников, либо потребностями предприятия (организации). В качестве справедливых оснований Конвенция №158 называет следующие: имеющиеся у работника способности не соответствуют его рабочему месту; поведение работника не соответствует требованиям трудового распорядка; отсутствует производственная

---

<sup>17</sup> Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Заключена в г. Женеве 22.06.1982). Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 - 1989.

необходимость в работнике.

Кроме того, Конвенцией установлены основания, не являющиеся законными для прекращения трудовых отношений: членство в профсоюзе, либо участие в его деятельности в нерабочее время, либо, при наличии согласия предпринимателя – в рабочее время; намерение стать представителем трудящихся (в текущем моменте), или в выполнение в прошлом функций представителя трудящихся; жалоба или участие в деле, которое возбуждено против предпринимателя, по обвинению в нарушении законодательства либо правил или обращение в компетентные административные органы; пол, раса, семейное положение, цвет кожи, наличие или отсутствие семейных обязанностей, вероисповедание, беременность, национальность, политические взгляды, социальное происхождение; отсутствие на рабочем месте в период нахождения в отпуске по материнству; временное отсутствие на работе по болезни или травме; с учётом национального законодательства и текущей практики выхода на пенсию – возраст работника; обязательная военная служба, прохождение которой предполагает отсутствие на рабочем месте, другие гражданские обязанности по действующему национальному законодательству и в соответствии с практикой<sup>18</sup>.

Не прекращаются также трудовые отношения и по причине поведения работника, либо его работы до тех пор, пока работнику не будет предоставлено право защиты своей точки зрения относительно предъявленных ему обвинений, кроме случаев, когда нельзя ожидать от работодателя предъявления таких обвинений.

Отказ в обжаловании увольнения сотрудника принимается в случае, если работник не воспользовался таким правом в разумный срок прекращения своих полномочий.

Модель приоритета жёсткости над гибкостью характерен для Германии и Австрии. Жёсткость такой модели обуславливается, прежде всего, требованием уведомления государственного органа, а также представительного органа ра-

---

<sup>18</sup> Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Заключена в г. Женеве 22.06.1982). Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 - 1989.

ботников о находящихся в процессе увольнения отдельных лиц. Для ФРГ это инвалиды и беременные женщины, для Австрии – служащие.

Увольнение в Германии может рассматриваться как обычное (с предупреждением), так и чрезвычайное (без предупреждения). Однако, и в том и в другом случаях такое увольнение должно быть обоснованным. При этом, на страже работника находится Федеральный закон «О защите от увольнений», ограничивающий права работодателей на увольнение. Кроме того, в ст. 623 Гражданского уложения Германии (ГУГ) установлено жёсткое требование к предупреждению об увольнении – оно не должно подаваться в электронной форме, может использоваться только письменная форма такого предупреждения. При этом, согласно ст. 622 ГУГ срок предупреждения работника существенно разнится от срока работы у работодателя, составляя от 1 до 7 месяцев. Так, при сроке работы от 10 до 19 лет данный срок составляет 4 месяца. Минимальные сроки предупреждения характерны для испытательного срока – 2 недели<sup>19</sup>.

Несмотря на жёсткий подход к требованию наличия предупреждения, отсутствие предупреждения работнику о его увольнении не влечёт за собой обязательных выплат. Обязательным является лишь предупреждение государственных органов о прекращении трудовых отношений в отношении беременных женщин, а также женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком и работников-инвалидов. В общем случае, представительный орган работников может высказать одобрение или неодобрение прекращением трудовых отношений по инициативе работодателя, однако, это не ограничивает права работодателя на такое решение.

В Австрии также существует требование к предупреждению об увольнении, аналогичное ФРГ. Оно установлено Общим гражданским уложением Австрии, Законом «О служащих», Положении «О занятии ремеслом» (Промышленном кодексе) и также зависит от длительности работы у работодателя, но

---

<sup>19</sup> Батусова Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 157.

также и от уровня работника. Так, для служащих данный срок составляет 3 месяца, для рабочих – 2 недели, а для рабочих со сдельной зарплатой – 1 день. При этом, работодатель может не требовать от работника выполнения его трудовой функции, однако, обязательства по оплате его труда выполняться должны в обязательном порядке. Замена предупреждения на денежные выплаты не производится, однако, судебная практика показывает значительное количество дел, связанных с несоблюдением сроков увольнения. В таких случаях увольнение рассматривается как необоснованное и преждевременное, в результате чего работник имеет право на заработную плату, которую он бы получил, работая на данном предприятии при соблюдении сроков.

Приоритет гибкости над жёсткостью характерен для Великобритании, Франции, Швейцарии, Канады. Для данных стран отсутствует требование установления каких-либо дополнительных гарантий для отдельных групп лиц, при их увольнении<sup>20</sup>.

Несмотря на разницу в подходах к расторжению трудового договора, тем не менее, в них обоих присутствует обязательное требование письменного предупреждения увольняемого лица о расторжении с ним трудового договора. При этом, общей практикой является увеличение сроков предупреждения в зависимости от продолжительности работы работника у работодателя. Наличие такого предупреждения возможно рассматривать как способ обеспечения прав наёмных работников. При этом, увольнение без предупреждения возможно рассматривать как форму дисциплинарного наказания в связи с грубым нарушением работником трудовых функций.

Форма уведомления о прекращении трудового договора в законодательстве Швейцарии не установлена законодательно. Статьёй 335(2) Швейцарского обязательственного закона (ШОЗ), сторона, которая является инициатором расторжения трудового договора, обязана привести причину данного действия в письменной форме, в том случае, если другая сторона обратилась с иском по

---

<sup>20</sup> Батусова Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 158.



данному вопросу. Статьей 337 ШОЗ устанавливается необходимость предупредить работника о причинах прекращения трудовых отношений (трудового договора) без установления дополнительных сроков отработки. При этом, широко применяется подход, при котором срок предупреждения зависит от длительности срока работы работника у работодателя. Так, согласно ст. 335с ШОЗ при сроке работы у работодателя от 2 до 10 лет предупреждение составляет 2 месяца, а при большем сроке – 3 месяца, однако, могут закрепляться и другие сроки. В случае срочных трудовых договоров на срок до 10 лет предупреждения не используются, а при превышении данного срока устанавливается срок предупреждения в размере 6 месяцев. Замена срока предупреждения денежной компенсацией не предусматривается. Также, не требуется уведомление каких-либо государственных органов или органов работников<sup>21</sup>.

Нормы о прекращении трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника закреплены в Трудовом кодексе Франции. Форма предупреждения – письменная, однако, предусматривается и устное информирование до письменного предупреждения. Законодательство Франции закрепляет возможность денежных выплат работнику при отказе от срока предупреждения. Это налагает на работодателя обязательство по выплате определенных денежных сумм, однако, вместе с тем, это позволяет проводить более гибкую кадровую политику на предприятии.

Период предупреждения для работников, чей стаж у работодателя – от 2 до 5 лет, – составляет 2 месяца. Это вдвое длиннее, чем в Германии для рассматриваемой категории работников. Однако для работников, работавших у работодателя от 10 до 20 лет, во Франции срок предупреждения вдвое короче и составляет два месяца. Это же срок распространяется и на работающих свыше 20 лет, тогда как в Германии срок составляет семь месяцев. Таким образом, законодательство Франции по сравнению с законодательством Германии более гибко подходит к прекращению трудового договора с работниками, прорабо-

---

<sup>21</sup> Батусова Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 158.

тавшими более 20 лет, однако лучше защищает работников, имеющих стаж от двух до пяти лет. В случае форс-мажорных обстоятельств правило об обязательном предупреждении не действует. В нормативных актах Франции отсутствует такая гарантия, как уведомление государственного и представительного органов работников. Этого права лишены и специальные категории работников. Таким образом, законодательство Франции в данном отношении более либеральное, чем законодательство Германии.

Во вторую группу стран с либеральным регулированием входит и Великобритания. Форма предупреждения о прекращении трудового договора в Великобритании законодательно не определена. Закон о трудовых правах предусматривает только письменную форму сообщения причины увольнения в случае запроса работника. Период предупреждения о прекращении трудового договора зависит от стажа работника у работодателя. Например, специальный период предупреждения отсутствует при стаже работы менее одного месяца. Отметим, что срок предупреждения о прекращении трудового договора при стаже от полугода до двух лет в четыре раза короче, чем во Франции и Германии, и составляет одну неделю. Кроме того, если работник работает у работодателя от двух до четырех лет, то срок предупреждения об увольнении в 2 раза короче, чем в Германии, и в 4, чем во Франции. Однако при увеличении стажа работы срок предупреждения в Великобритании значительно короче, чем во Франции и Германии.<sup>22</sup>

Таким образом, можно сделать вывод о более простом для работодателя с точки зрения сроков предупреждения порядке прекращения трудового договора.

Одним из вопросов прекращения трудового договора является вопрос течения срока предупреждения об увольнении. От определения первого дня начала срока предупреждения об увольнении зависит и последний день работы работника, то есть день, когда срок предупреждения истекает. Это важно в слу-

---

<sup>22</sup> Батусова Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 159.

чае обжалования работником своего увольнения – он должен обратиться в суд по трудовым спорам в течение трех месяцев после увольнения. Если работник неверно рассчитал этот срок, то он лишается своего права подать такой иск.

В Великобритании отсутствует и законодательное требование замены предупреждения на выплату денежной компенсации. Вместе с тем, на уровне индивидуального регулирования возможно закрепление такого условия, и это не будет противоречить действующему законодательству. Максимально либеральный порядок увольнения работников является одним из факторов привлекательности этой страны для иностранных работодателей. В нормативных актах Великобритании отсутствует также такая гарантия, как уведомление государственного и представительного органов работников.

Обратимся к рассмотрению порядка расторжения трудового договора в Канаде. В этой стране существует два уровня законодательства: федеральное и законодательство провинций. Федеральное законодательство закрепляет основы правового регулирования. В Трудовом кодексе Канады в ст. 230(1)(a) закреплена обязательная письменная форма предупреждения об увольнении<sup>23</sup>.

Замена предупреждения о расторжении денежной компенсацией по общему правилу не допускается, кроме одного исключения: работника, проработавшего 3 полных месяца без перерыва, могут либо уведомить в срок за две недели до даты расторжения трудового договора, либо выплатить ему денежную компенсацию в размере двухнедельного заработка и уволить без предупреждения. Срок предупреждения о расторжении трудовых отношений по общему правилу – 2 недели. Порядок расторжения не требует уведомления органов государственной власти. В отдельных случаях требуется уведомление представительного органа работников. В случае, если в коллективном договоре закреплено условие, что работник, рабочее место которого подлежит сокращению, переводится на другое рабочее место, занятое работником с более низкой квалификацией, то работодатель обязан в письменной форме за две недели до увольне-

---

<sup>23</sup> Батусова Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 159.

ния уведомить о прекращении трудового договора с менее квалифицированным работником не только его, но и представительный орган работников. Также работодатель должен разместить копию уведомления в общедоступном месте на территории предприятия. Предупреждение за две недели увольняемого работника и уведомление профсоюза могут быть заменены выплатой работнику денежной суммы в размере двухнедельного заработка.

Верховный суд Канады выработал 4 фактора (возраст, стаж работы, характер труда, возможность быстро найти аналогичную работу), которые необходимо учитывать для расчета разумного периода предупреждения об увольнении. Например, суд провинции Онтарио, рассматривая дела об увольнении, изучает характер работы работника, в частности, в деле Ди Томазо против Краун Метал Пакаджин Канада указано, что, если работодатель пытается обосновывать короткий срок предупреждения для низкоквалифицированных работников тем фактом, что им легко найти другую работу, то это не является очевидным аргументом для определения срока, особенно в современном мире. Трудовое законодательство провинций не должно противоречить федеральному. Например, в провинции Онтарио действует Закон о труде провинции Онтарио 2000 г. Он закрепляет обязанность предупреждения об увольнении работника, проработавшего более трех месяцев; увольнение возможно только по истечении срока предупреждения. Срок, за который необходимо предупредить об увольнении, зависит от стажа работы. При стаже работы менее года срок составляет не менее недели. За каждый последующий год до восьми лет добавляется еще неделя. Начиная с 8-ми лет стажа, срок предупреждения составляет не менее 8 недель. В срок предупреждения включается время нахождения в отпуске и других периодов, которые непосредственно не связаны с осуществлением трудовой функции<sup>24</sup>.

Денежная выплата взамен предупреждения об увольнении или уменьшение срока предупреждения возможны, если работодатель выплатит сумму, эк-

---

<sup>24</sup> Батусова Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 160.

вивалентную полученной за период предупреждения заработной плате, и сохранит за лицом все преимущества, которыми он мог бы пользоваться, если бы получил предупреждение об увольнении и работал.

Промежуточный подход к регулированию расторжения трудовых договоров демонстрирует законодательство Румынии и Испании. Они, в отличие от законов ФРГ и Австрии, не содержат перечисления объемов гарантий увольняемым лицам, Однако, для них характерно наличие специфических гарантий, которые отсутствуют в законодательстве других стран. Кроме того, для Румынии и Испании характерно отсутствие связи сроков предупреждения об увольнении в зависимости от срока работы работника на предприятии, что позволяет отнести их к странам с промежуточной формой регулирования. Срок уведомления в Румынии – 20 дней, в том случае, если оно обуславливается невозможностью продолжения работы по физическим или психологическим причинам. Данный срок не распространяется на виновные действия в период испытательного срока.<sup>25</sup>

В Испании письменная норма предупреждения закреплена законом – ст. 53(1) Статута трудящихся. Срок предупреждения составляет 15 дней от последнего дня работы. В отличие от других стран, в Испании возможно заменить денежной компенсацией срок предупреждения, в размере заработной платы на срок сокращения трудовых обязанностей. При этом, работодатель обязан уведомлять о фактах прекращения трудового договора государственные органы.

По итогам проведенного в главе 1 исследования возможно сформулировать следующие выводы:

1) в РФ понятие трудовых отношений закреплено ст. 15 ТК РФ. Однако, при этом большинство исследователей используют термин «трудовые правоотношения» и «социально-трудовые отношения», которые в существенно большей степени раскрывают содержание трудовых отношений. При этом, особенностью трудовых отношений является обязательное наличие двух сторон (ра-

---

<sup>25</sup> Батусова Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал ВШЭ. 2016. №1. С. 166.

ботника и работодателя), сложного состава прав и обязанностей сторон, единство правоотношения и невозможность исключения из него отдельных составляющих в виде прав и обязанностей, а также длящийся характер;

2) ТК РФ основания расторжения трудовых отношений возможно разделить на три группы – общие основания, а также основания расторжения по инициативе работника и работодателя. Кроме этого, особую роль играют основания, связанные с воздействием на трудовой третьей стороны, посредством чего трудовой договор не может быть продолжен;

3) регулирование порядка расторжения трудовых отношений за рубежом состоит в комбинации гибкого и жёсткого подходов. Гибкий подход подразумевает минимальный объём гарантий работнику, жёсткий – установление широкого перечня императивных гарантий ему же. Общими подходами являются требования соблюдения процедуры разрыва трудового договора, учёт наличия дисциплинарных проступков у работника, что позволяет применить к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения, а также наличие предупреждения об увольнении сотрудника. При этом, замена предупреждения денежной компенсацией, как правило, не предусматривается, увеличение срока предупреждения подразумевает максимальный срок для наиболее квалифицированных работников, а также для работников, имеющих наиболее длительный стаж работы.

## 2 ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

### 2.1 Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника

Расторжение трудового договора в настоящее время регламентировано статьями 77-84.1, входящими в состав Главы 13 ТК РФ. При этом, в качестве общих оснований ТК РФ устанавливает основания, содержащиеся в ст. 77 ТК РФ. К ним отнесены: соглашение сторон; истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя; перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы; отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.<sup>26</sup>

Кроме того, ст. 77 ТК РФ устанавливается, что прекращение трудового договора может быть осуществлено и по другим основаниям, которые преду-

---

<sup>26</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета. 2001. 31 декабря. № 256.

сма­три­ва­ют­ся как нор­ма­ми ТК РФ, так и нор­ма­ми фе­де­раль­но­го за­ко­но­да­тель­ства.

Сле­ду­ет от­ме­тить, что не­по­сред­ствен­но ини­ци­а­ти­ва ра­бот­ни­ка как дви­жу­щая си­ла рас­тор­же­ния тру­до­во­го до­го­во­ра ре­гла­мен­ти­ро­ва­на ст. 80 ТК РФ. Од­на­ко, при этом ини­ци­а­тив­ная по­зи­ция ра­бот­ни­ка мо­жет рас­сма­три­вать­ся и как ос­но­ва­ние для рас­тор­же­ния по со­гла­ше­нию сто­рон, что ус­та­но­в­ле­но ст. 78 ТК РФ. При этом, фор­му­ли­ро­в­ка дан­ной ста­тьи («... Тру­до­вой до­го­вор мо­жет быть в лю­бое вре­мя рас­тор­г­нут по со­гла­ше­нию сто­рон тру­до­во­го до­го­во­ра.») сви­де­тель­ст­ву­ет о том, что ра­бот­ник мо­жет про­явить ини­ци­а­ти­ву и к рас­тор­же­нию дан­но­го до­го­во­ра по дан­но­му ос­но­ва­нию.

Так, по на­ше­му м­не­нию, сло­жно пред­ста­вить се­бе си­ту­а­цию, в ко­то­рой обе сто­ро­ны тру­до­во­го до­го­во­ра од­но­вре­мен­но за­яв­ля­ют о не­об­хо­ди­мо­сти рас­тор­же­ния тру­до­во­го до­го­во­ра, хо­тя это и воз­мож­но. Все­гда в по­доб­ных си­ту­а­ци­ях на­хо­дит­ся ли­цо, берущее на се­бя ини­ци­а­ти­ву ре­ше­ния по рас­тор­же­нию до­го­во­ра. В свя­зи с этим, дру­гая сто­ро­на ли­бо от­ка­зы­ва­ет­ся от рас­тор­же­ния до­го­во­ра, ли­бо со­гла­ша­ет­ся на это. В том слу­чае, е­сли дру­гая сто­ро­на от­ка­зы­ва­ет­ся от рас­тор­же­ния тру­до­во­го до­го­во­ра, мо­жно сде­лать вы­вод о том, что в этом слу­чае как раз и воз­ни­ка­ет не­об­хо­ди­мость в рас­тор­же­нии тру­до­во­го до­го­во­ра по ини­ци­а­ти­ве ли­бо ра­бот­ни­ка (ст. 80 ТК РФ), ли­бо по ини­ци­а­ти­ве ра­бо­то­да­те­ля (ст. 81 ТК РФ).

Ис­хо­дя из дан­но­го умо­за­к­лю­че­ния воз­мож­но го­во­рить о том, что ло­гич­ным про­цес­сом рас­тор­же­ния в рам­ках пред­ло­жен­ных ТК РФ под­хо­дов вы­гля­дит сле­ду­ю­щий: дос­ти­же­ние до­го­во­р­ён­но­сти о рас­тор­же­нии тру­до­во­го до­го­во­ра по обо­юд­но­му со­гла­сию; при от­сут­ст­вии до­го­во­р­ён­но­сти о рас­тор­же­нии тру­до­во­го до­го­во­ра по обо­юд­но­му со­гла­сию – рас­тор­же­ние по ини­ци­а­ти­ве од­ной из сто­рон<sup>27</sup>.

Кро­ме то­го, воз­мож­но рас­сма­три­вать так­же ини­ци­а­ти­ву ра­бот­ни­ка как дви­жу­щую си­лу по сле­ду­ю­щим ос­но­ва­ни­ям: пе­ре­вод на дру­гую ра­бо­ту (ст. 72.1

---

<sup>27</sup> Си­мо­нян А. Г. Ак­ту­аль­ные про­бле­мы рас­тор­же­ния тру­до­во­го до­го­во­ра и на­прав­ле­ния их ре­ше­ния // Мо­ло­дой ученый. 2017. №19. С. 238.



ТК РФ); отказы работника по различным причинам (ст. 75, ч. 4 ст. 74, ч. 3 и 4 ст. 73)<sup>28</sup>.

Применительно к ст. 72.1, которой регламентирован перевод работника на другую работу, следует указать, что формулировка п. 5 ст. 77 ТК РФ предусматривает, что вариант перевода работника по его просьбе на другую работу, что также является свидетельством возможной инициативы работника о расторжении договора. В этом же аспекте возможно рассматривать и переход на выборную работу (должность). Основанием перехода на выборную работу, как правило, является инициатива самого лица, которого выбирают. Следовательно, в данном случае также просматривается инициативный аспект деятельности работника.

Однако, также законодателем предусмотрена и инициатива работодателя, так как формулировка данного пункта ст. 77 ТК РФ предусматривает и его согласие на работу, хотя, и не уточняется, каким образом данное согласие было достигнуто. Так, например, оно может быть достигнуто следующими способами: предложением работодателем перевода и предложением вместе с этим должности; заявлением работником о переводе и получением согласия работодателем на это.

В первом случае возможно говорить о том, что инициатива работника отсутствует, в то время, как она в полной мере проявляет себя во втором случае.

Рассматривая отказы работника по различным причинам как базовые основания по ст. 75, ч. 4 ст. 74, ч. 3 и 4 ст. 73, следует отметить, что здесь также необходимо учитывать инициативный аспект. Так, мы можем рассматривать ситуацию с расторжением трудового договора под следующими углами: работник отказывается от предложения и выступает инициатором расторжения трудового договора, заявляя об этом руководству организации, где он работает; работник отказывается от предложении, а администрация указывает на необходимость расторжения трудового договора; работник отказывается от предложе-

---

<sup>28</sup> Симонян А. Г. Актуальные проблемы расторжения трудового договора и направления их решения // Молодой ученый. 2017. №19. С. 239.

ния, в результате чего трудовой договор считается автоматически расторгнутым.

Согласно абз. 3 ст. 75 ТК РФ, в том случае, если на предприятии был сменён собственник, а работник отказался от продолжения работы в связи с этим, трудовой договор прекращается. Соответственно, отказ работника ведёт к автоматическому прекращению договора. Такой работник, зная положения ТК РФ, и проявляя собственную инициативу, фактически стимулирует расторжение трудового договора. Следовательно, несмотря на то, что напрямую его инициативы по расторжению здесь нет, косвенная инициатива по расторжению договора, всё же просматривается.

Аналогичным образом возможно рассматривать и действия работника в случае оснований, указанных в ч. 4 ст. 74 ТК РФ. Так, в случае применения ч. 4 ст. 74 ТК РФ работник, зная о том, что работодатель не может предложить ему аналогичной работы, может требовать именно её, выступая в качестве косвенной причины расторжения трудового договора.

Отдельно следует рассмотреть ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ. Представляется сомнительным такое поведение работника, при котором он мог бы существенно ухудшить своё состояние направленно, с тем, чтобы это требовало перевода на другую работу на основании соответствующего медицинского заключения. С другой стороны, в случае наличия необходимости работник, ранее не оформивший медицинских документов, имеет возможность данного действия, что также предполагает наличие определённой инициативы, хотя при этом, следует признать, она направлена не на прямое взаимодействие с работодателем, а на другие объекты, посредством которых возможно расторжение.

Таким образом, возможно сделать вывод о том, что инициатива работника как фактор расторжения трудового договора может проявляться по-разному: напрямую, посредством собственной инициативы, что регламентировано ст. 80 ТК РФ; косвенно, исходя из прямого взаимодействия с работодателем, основываясь на знаниях ТК РФ (абз. 3 ст. 75, ч. 4 ст. 74 ТК РФ); косвенно, исходя из влияния на действия работодателя нормативных требований (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК

РФ) и не предусматривающих обязательности прямого взаимодействия с работодателем.

## **2.2 Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника**

По мнению И. А. Филипповой, наличие права на расторжение трудового договора является неотъемлемым правом любого наемного работника. При этом, такое действие (расторжение) может быть произведено без учёта мнения работодателя, и даже вопреки ему. Данным исследователем делается вывод о том, что в случае отсутствия подобного права наёмный работник превращался бы в крепостного, теряя, таким образом, свою личную свободу.<sup>29</sup>

Статья 37 Конституции РФ устанавливает свободу труда. При этом, каждый гражданин имеет право свободного распоряжения своими трудовыми способностями, а также может выбирать профессию или род деятельности. При этом, Конституция прямо устанавливает запрет в стране принудительного труда.

Анализ положений ст. 80 ТК РФ показывает, что увольняющийся работник имеет в своём распоряжении следующие альтернативы: на основании ч. 1 ст. 80 ТК РФ он может расторгнуть трудовые отношения в установленный законом срок, либо в любой другой день при наличии на это согласия работодателя; на основании ч. 4 ст. 80 ТК РФ отозвать своё заявление об увольнении, следовательно, продолжать работу на текущих условиях; на основании ст. 84.1 ТК РФ, пункте 3 ч. 2 ст. 4.1 Федерального закона №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», Приказа Минздравсоцразвития №4н от 17.01.2011 г. – получить трудовую книжку в день увольнения, в которой проставлена соответствующая запись об увольнении, а также другие документы, касающиеся его работы – копии приказов в отношении него, справки о среднем заработке за 2 года; на основании ст. 127 ТК РФ выйти в отпуск до увольнения, либо получить за него

---

<sup>29</sup> Филиппова И. А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в Трудовом законодательстве России и Франции // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. №1. С. 291.

компенсацию в случае неиспользования; на основании ст. 140 ТК РФ – получить причитающуюся заработную плату, выплачиваемую в день увольнения;

Исходя из того, что права и обязанности в правовых отношениях взаимосвязаны, возможно выделить следующие обязанности, возникающие у увольняющегося лица.

Во-первых, на основании ч. 1 ст. 80 ТК РФ в письменном виде предупредить работодателя об увольнении. Общим правилом при предупреждении работодателем является установленный ст. 80 ТК РФ срок в 2 недели, причём данный срок распространяется как на работников, занятых на бессрочных трудовых договорах, так и работающих по срочным договорам. Однако, ч. 3 ст. 80 ТК РФ установлены исключения из данного порядка. Так, в день подачи заявления могут быть уволены следующие категории работников, исходя из невозможности продолжения их работы: зачисленные в образовательные учреждения работники, на основании справки, выданной учебным заведением; пенсионеры при выходе на пенсию. При этом, увольнение по данной причине возможно и после того, как данная пенсия назначена. Кроме того, увольнение по причине выхода на пенсию может применяться и в отношении лиц, которым назначены другие виды пенсий. На основании Федеральных законов №166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» от 15.12.2001 г. и №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.2001 г. к таким лицам относятся также пенсионеры по инвалидности и пенсионеры по выслуге лет; работники, в отношении которых работодателем были нарушены их права. Определением Конституционного суда №11-О от 22.01.2004 г.<sup>30</sup> указывается на тот факт, что согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ работнику предоставлено право прекращения трудовых отношений по своей инициативе в случае, если работодателем были нарушены нормативные акты, соглашения или договора. При этом, время выбора окончания таких отношений работником выбирается самостоятельно. Факт нарушений устанавливается уполномоченными на это органами – судами, комиссиями по тру-

---

<sup>30</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 г. № 1005-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Разгильдеева А.В. на нарушение его конституционных прав ст. 249 Трудового кодекса РФ» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW;n=104821;req=doc#066>. (дата обращения: 30.04.2019).

довым спорам, другими государственными органами, профсоюзами.

Также, в срок, указанный в заявлении, имеют права увольнения следующие категории работников: те, супруг которых следует на работу за границей, либо к новому месту службы (пп. «б» п. 22 Постановления Пленума ВС № 2 от 17.03.2004 г.)<sup>31</sup>; переходящие на выборную должность (ст. 36 Федерального закона от № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» от 27.07.2004 г.).

Перечень причин, которые могут быть приняты в качестве оснований для увольнения без 2-недельной отработки, указанный в ч. 3 ст. 80 ТК РФ, не является исчерпывающим. Соответственно, в тех случаях, которые прямо не указаны в законе, подзаконных актах и его толкованиях, обоснованность иных случаев подобного увольнения оценивается работодателем, на основании чего он формирует мнение об уважительности, либо, напротив, неуважительности причины. В том случае, если работодатель отказывает работнику в увольнении по собственному желанию без отработки, он имеет право обращения в суд. Соответственно, прерогатива формирования мнения об уважительности указанной в заявлении причины, в таком случае, будет решаться судом.

Особый подход к установлению сроков предупреждения для спортсменов обуславливается, прежде всего, установленными сроками для проведения спортивных мероприятий. Несмотря на то, что большая часть спортивных федераций РФ придерживается месячного срока, тем не менее, например, для Континентальной хоккейной лиги (КХЛ) данный срок не указывается явно. В соответствии с ч. 7 ст. 30 Регламента, досрочное расторжение контракта по своей инициативе хоккеист не вправе осуществлять с даты начала плей-офф и до 30 апреля. При этом, дата начала плей-офф не является жёстко установленной, что приводит к тому, что сроки предупреждения составляют от 2 до 3 месяцев. Также, с учётом положений п. 5 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» возможно установление

---

<sup>31</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

других сроков перехода тех или иных категорий спортсменов между работодателями.

Во-вторых, на основании подп. «в», «г» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17.03.2004 г. весь период вплоть до момента увольнения выполнять возложенные на него трудовым договором трудовые функции;<sup>32</sup>

Как любой другой договор, трудовой договор должен исполняться сторонами вплоть до окончания срока его действия, то есть до срока, который установлен в предупреждении об увольнении. В том случае, если работник по собственной инициативе оставил место работы, работодатель имеет право применения положений пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ и увольнения работника за прогул.

Реализация увольнения возможна только в случае документальной фиксации факта отсутствия работника на рабочем месте, а также с учётом порядка применения дисциплинарных взысканий на основании ст. 193 ТК РФ.

В-третьих, в ряде предусмотренных законом случаев – выплатить компенсацию в установленном размере (ст. 207, ч. 3,4,5 ст. 348.12 ТК РФ);

Выплата компенсации нацелена на отдельные группы работников. Законодатель, очевидно, исходил из принципа возмещения затрат, вложенных в обучение работников. Так, ст. 207 и 249 ТК РФ установлено, что выплата компенсаций может производиться работниками, в отношении которых одновременно выполняются следующие условия: они досрочно расторгают трудовой договор; они прошли обучение за счёт работодателя; данные лица не отработали оговоренный срок.

Кроме того, ч. 3,4,5 ст. 348.12 ТК РФ устанавливается возможность требовать уплаты компенсации у профессиональных спортсменов.

Право требования работодателем выплаты компенсации, кроме положений ст. 249 ТК РФ, также подтверждено Определением Конституционного суда РФ № 1005-О-О от 15.07.2010 г.

---

<sup>32</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Интересным является вопрос определения размеров компенсаций. Общий подход к данному вопросу состоит в их расчёте, исходя из доли отработанного фактически времени после окончания обучения. При этом, в качестве правовой лакуны возможно рассматривать отсутствие максимального периода отработки при применении положений ст. 249 ТК РФ. В данном случае, очевидно, что ограничивающим сроком должен стать срок, не превышающий сроков выхода на пенсию работника, в отношении которого принято решение о выплате компенсаций. Однако, встречаются и другие подходы. Так, в Определении Судебной коллегии Московского областного суда от 11.05.2011 г. по №3317800/2011 указывается необходимость отработки в течение 3-х лет, при том, что срок обучения составил всего 1 месяц.<sup>33</sup>

Как указывает И.А. Филиппова, к качеству уважительных причин прекращения трудовых отношений, которые освобождают работника от выплаты компенсации, при отсутствии отработки им необходимого времени, можно отнести следующие: состояние здоровья, как самого работника, так и близких членов его семьи; необходимость ухода за ребенком до 14 лет либо за больным членом семьи; факт переезда в другую местность по причине смены работы супруга, либо ввиду изменения здоровья одного или нескольких членов семьи; нарушение обязательств работодателем по ученическому договору.<sup>34</sup>

Интересный момент в трудовых отношениях связан с заключением ученического договора с лицом, которое вышло на пенсию. По мнению законодателя, данный случай не может рассматриваться как уважительная причина для пенсионера, ввиду того, что при заключении такого договора он осознавал для себя последствия его расторжения, а также брал ответственность на себя за его соблюдение, признавая необходимость возмещения расходов на обучение.

В-четвертых, на основании локальных трудовых актов, либо трудового договора – провести сдачу дел, вернуть работодателю имущество в исправном состоянии, которое было передано работнику для выполнения его функций.

---

<sup>33</sup> Определение Судебной коллегии Московского областного суда от 11.05.2011 г. № 3317800/2011 [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_47257/). (дата обращения: 30.04.2019).

<sup>34</sup> Филиппова И. А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в Трудовом законодательстве России и Франции // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2013. №1. С. 291.

Обязанность сдачи дел и возврата имущества является следствием трудовых обязанностей, установленных ч. 2 ст. 21 ТК РФ. При этом, широко действующая практика заполнения обходного листа не является законодательно установленной, в связи с чем работник может отказаться от неё, однако, лишь в том случае, если это не предусмотрено в локальном нормативном акте.

В отдельных случаях заполнение обходного листа напрямую установлено законодательством. Так, п. 22 Служебного распорядка Федеральной миграционной службы РФ (утв. 16.07.2009 г.) прямо установлено требование заполнения обходного листа в случае увольнения. Кроме того, данным документом также устанавливается необходимость сдачи в Управление кадров служебного удостоверения.<sup>35</sup>

Использование обходного листа удобно для работодателя, так как свидетельствует об отсутствии у работника неисполненных перед работодателем обязательств. Обходной лист обычно содержит графы для проставления отметок в различных подразделениях организации (бухгалтерии, хозчасти, бюро пропусков, отделе информационных технологий и т.д.). Форма обходного листа должна быть утверждена локальным нормативным актом.

В любом случае наличие требования о заполнении обходного листа в локальном нормативном акте работодателя не дает последнему права отказать работнику в увольнении, даже если обходной лист не заполнен, – это следует из ст. 84.1 ТК РФ. Можно лишь объявить работнику дисциплинарное взыскание. Если у работника уже имелось к этому моменту дисциплинарное взыскание, при соблюдении ряда процедур работодатель получает право уволить работника по п. 5 ст. 81 ТК РФ – за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а не по собственному желанию.

То же самое касается и процесса передачи дел увольняющимся работником. На практике детализированная процедура передачи дел и документов уходящим работником производится редко и почти никогда не оформляется

---

<sup>35</sup> Приказ Федеральной миграционной службы РФ от 16.07.2009 г. № 174 «Об утверждении Служебного распорядка центрального аппарата Федеральной миграционной службы» // Российская газета. 2009. 25 августа. № 157.



надлежащим образом. Дело в том, что она не прописана в законе, поэтому работодателю необходимо разработать ее самостоятельно, создав такие локальные нормативные акты, как положение о материально ответственных лицах, положение о порядке приема-передачи дел, инструкция о порядке проведения инвентаризации, а также включить пункт о передаче дел при увольнении в должностные инструкции работников. Например, при увольнении секретаря целесообразно проверить состояние дел по учету и хранению документации, при увольнении кадровика – наличие трудовых книжек, при увольнении бухгалтера провести аудит бухгалтерского учета и отчетности и т.д.

Работодатель вправе издать приказ об организации приема-передачи дел с целью проверки наличия документации, проведения описи передаваемых дел, сверки инвентарных номеров оргтехники и т.д. Если увольняющийся работник не желает передавать дела и отказывается ознакомиться под роспись с приказом о создании комиссии для приема-передачи дел, необходимо составить акт об отказе. В случае неявки работника в указанный день для проведения передачи можно зафиксировать прогул (при отсутствии уважительных причин пропуска работы) со всеми вытекающими последствиями.

Работник, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, до увольнения должен передать работодателю все вверенное имущество и отчитаться за его недостачу, если таковая обнаружится. До передачи материальных ценностей проводится их инвентаризация.

Если работник не может отчитаться за полученные материальные ценности, работодатель имеет возможность привлечь его к материальной ответственности за причиненный ущерб. Обычно это происходит путем удержания суммы ущерба из заработной платы. В случае, когда сумма ущерба превышает средний месячный заработок, взыскание осуществляется в судебном порядке. Согласно положениям, закрепленным в Федеральном законе от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», при увольнении главного бухгалтера производится сдача дел вновь назначенному главному бухгалтеру (либо работнику, указанному в приказе директора), в процессе которой проводится проверка состояния

бухгалтерского учета и достоверности отчетных данных и составляется соответствующий акт.

В пятых, на основании п. 35, 41 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» проставить роспись в документах работодателя о том, что такому работнику выдана на руки трудовая книжка.

Пунктами 35 и 41 Постановления Правительства РФ №225 «О трудовых книжках» установлена обязанность работника, увольняющегося из организации, расписаться в документах работодателя при выдаче ему на руки трудовой книжки.

Подпись работника ставится в таких документах, как: трудовая книжка; личная карточка; книга учёта движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Однако, невыполнение данных требований не влечёт за собой каких-либо санкций в отношении работника, так как они не установлены нормативно.

### **2.3 Анализ российской судебной практики расторжения трудовых договоров по инициативе работника**

Обзор российской судебной практики расторжения трудовых договоров позволяет выделить следующие аспекты в данной деятельности:

Первое, в случае отсутствия от работника письменного заявления на увольнение, такое увольнение не является правомерным;

Согласно положений ст. 80 ТК РФ, увольнение по инициативе работника в обязательном порядке должно предусматривать письменное заявление об этом. В том случае, когда такое заявление отсутствует, расторжение подобного трудового договора является незаконным. При этом, несостоятельным является довод работодателя о том, что работник заявил о таком желании по телефону, так как ст. 80 ТК РФ прямо требует письменной формы такого заявления. Примером здесь может являться Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2016 г. по делу №33-22057/2016.

Однако противоположная практика выработана и в случае отказа от увольнения, также выраженного не в письменной форме. Так, Нижегородским областным судом принято решение, в соответствии с которым отзыв работни-

ком своего заявления на увольнение по телефону, является основанием для продолжения с ним трудовых отношений. В результате такого решения суда увольнение сотрудника было признано незаконным. Следует отметить, что подобный подход не является общепринятым в РФ.

При рассмотрении апелляции Нижегородским областным судом было указано на то, что своими действиями сотрудник прямо и однозначно указал на намерение не прекращать трудовых отношений. При этом, будучи на больничном, он не мог лично прийти и отозвать заявление на увольнение. Работодатель, ссылаясь на отсутствие официального отзыва заявления, уволил работника.

Правовой лакуной возможно считать тот факт, что ТК РФ не определяет, каким образом должно быть отозвано заявление об увольнении по собственному желанию. В результате этого, судебная практика по подобным делам не даёт однозначного ответа. При этом, позиция Верховного суда, зафиксированная в 2012 году по данному вопросу однозначна – отзыв должен быть направлен посредством почты или телеграфа. Фактически, данная позиция состоит в том, что фиксация в письменном виде производится не самим работником, а средством или организацией связи. В качестве подтверждений позиции сторон в таких делах используются аудиозаписи, свидетельские показания. Наличие противоречивой практики реализации подобных заявлений приводит к рискованности отказа от их принятия для предприятий, а следовательно – формирует судебную практику в их поддержку.<sup>36</sup> Соответственно, однозначность трактовки намерений работника будет достигнута только в случае выполнения требования о письменной форме заявления.

Второе, нарушение установленного законодательством порядка увольнения работника по собственному желанию может привести к дополнительным затратам работодателя;

Судебное решение по делам о нарушении порядка увольнения работников по собственному желанию может выноситься как в пользу данного работ-

---

<sup>36</sup> Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу №33-449/2017 [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW;n=104821;req=doc#\\_06232795518330558](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW;n=104821;req=doc#_06232795518330558). (дата обращения: 30.04.2019).

ника, так и в пользу работодателя. При этом, даже при вынесении решения в пользу работодателя, он несёт убытки, связанные с судебным разбирательством. Они формируются за счёт оплаты труда юристов (собственных или наёмных). При этом, в том случае, если работник проигрывает иск, то затраты на судебное разбирательство не могут быть с него взысканы, ввиду того, что работники освобождаются от оплаты государственной пошлины и судебных расходов что установлено ст. 393 ТК РФ, и подтверждается Определением Верховного Суда Российской Федерации №89-В11-2 от 22.04.2011 г.

Третье, возможно увольнение по собственному желанию работника в случае его временной нетрудоспособности. ТК РФ не устанавливает каких-либо ограничений на подачу заявления об увольнении работником. Более того, общая позиция законодателя по данному вопросу состоит в обеспечении работнику безусловного права увольнения, с целью обеспечения свободы труда. Подобное решение содержится в Апелляционном определении Московского городского суда от 28 сентября 2016 г. №33-15782/16. Судом указано на то, что инициатива в расторжении трудового договора исходила от работника. При этом, так как никаких дополнительных условий для этого не требуется, следовательно, нахождение его на больничном ввиду временной нетрудоспособности, не является препятствием для отказа ему в увольнении. Данным решением суд также указал на то, что подобная практика может быть распространена и на нахождение работника в отпуске. Аналогичный вывод содержится и в Апелляционном определении СК по гражданским делам Брянского областного суда от 13 сентября 2016 г. по делу №33-3611/2016<sup>37</sup>.

С другой стороны, согласно положений ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допустимо увольнение работника, находящегося на больничном, только по инициативе работодателя, на что указано в Апелляционном определении СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Калмыкия от 16 июня 2016 г. по делу №33-568/2016. По данному делу также производилось увольнение работника по соб-

---

<sup>37</sup> Мелконян Г. П., Попонов Ю.Г. Разрешение трудовых споров. Судебная практика // Право и образование. 2018. № 6. С. 54.

ственному желанию на основании положений ст. 80 ТК РФ. Кроме того, в случае, если до истечения срока предупреждения об увольнении, работник не отзывает своего заявления на основании ч. 4 ст. 80 ТК РФ, то работодатель не должен учитывать факт нетрудоспособности работника, а следовательно, работник должен быть уволен по истечению установленного срока<sup>38</sup>.

Четвертое, ТК не содержит запрета увольнения беременных женщин по собственному желанию. Данный факт содержится в Апелляционном определении СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 08 ноября 2016 г. по делу №33-19939/2016. Ввиду того, что желание работника уволиться в рамках ТК РФ ничем не ограничивается, суд пришёл к выводу о том, что довод апелляционной жалобы о том, что судом не был учтен факт беременности истца на момент увольнения не может являться основанием для отмены соответствующего решения, поскольку статьи 80, 261 ТК РФ предоставляют право уволиться из организации самостоятельно всем категориям работников, в том числе и беременным женщинам по собственному желанию, состояние беременности не влияет на увольнение по собственному желанию<sup>39</sup>.

Пятое, отсутствие руководителя организации на работе не отменяет права работника на расторжение трудового договора по собственному желанию. Данное решение содержится в Апелляционном определении СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 22.03.2012 г. по делу №33-543. В данном деле ключевые условия расторжения трудового договора по инициативе работника – подача заявления о расторжении и соблюдение минимального срока предупреждения, соблюдены. Кроме того, оснований для установления работнику другой продолжительности срока отработки, нет. Исходя из того, что ТК РФ не определяет каких-либо дополнительных условий для расторжения договора по инициативе работника, факт отсутствия руководителя организации на рабочем месте не даёт возможности отмены права работника на расторжение трудового договора на основании норм ст. ТК РФ.

---

<sup>38</sup> Мелконян Г. П., Попонов Ю.Г. Разрешение трудовых споров. Судебная практика // Право и образование. 2018. № 6. С. 55.

<sup>39</sup> Там же. С. 56.

Шестое, несдача работником товарно-материальных ценностей не является основанием для отказа ему работодателем в увольнении по собственному желанию. Данный вывод можно сделать на основании анализа Апелляционного определения СК по гражданским делам Кировского областного суда от 02.11.2015 г. по делу №33-4102/2015<sup>40</sup>.

Рассмотрение данного дела показала, что решение о расторжении трудового договора принимается работником вне зависимости от мнения работодателя по данному вопросу. При этом, работодатель имеет право не увольнять работника до окончания стандартного 2-недельного срока предупреждения. Однако, отказ в целом в увольнении незаконен, никакие доводы для одностороннего продолжения трудовых отношений здесь неприменимы. Соответственно, факт отсутствия отчёта работником сдаче ценностей не может быть принят во внимание, однако, в рамках гражданского законодательства работодатель может решить вопрос о возврате в судебном порядке, путём подачи соответствующего иска.

Заявление об увольнении по собственному желанию должно выражать добровольное волеизъявление работника на расторжение трудового договора; Следует отметить, что данная категория дел в российской практике рассмотрения трудовых споров одна из наиболее многочисленных. В качестве основного документа здесь выступают Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>41</sup>. Пунктом 22 данного Постановления указано, что расторжение трудового договора по инициативе работника возможно только в том случае, если поданное им заявление сделано добровольно, и не содержит признаков принуждения.

При этом, доказывание недобровольности волеизъявления увольнения лежит на работнике. В том случае, если работником утверждается, что работодатель вынуждал его подать заявление об увольнении по собственному жела-

---

<sup>40</sup> Мелконян Г. П., Попонов Ю.Г. Разрешение трудовых споров. Судебная практика // Право и образование. 2018. № 6. С. 56.

<sup>41</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

нию, данный факт необходимо доказать, что возлагается на работника.

Телеграмма также может рассматриваться в качестве заявления об увольнении по собственному желанию, если она имеет отметку «заверенная». Данный вывод проистекает из Апелляционного определения Московского городского суда от 06 июня 2014 г. № 33-13698/14. Как показывает анализ дела, в адрес ответчика поступила телеграмма с просьбой об увольнении по собственному желанию и направлении по почте трудовой книжки по указанному в телеграмме адресу<sup>42</sup>. С другой стороны, как справедливо указал суд, в данном конкретном случае упомянутая телеграмма не может рассматриваться в качестве заявления об увольнении, так как она не имеет отметки заверения. Соответственно, в ней отсутствуют ФИО лица, направившего данную телеграмму, нет отметки удостоверения личности отправителя. В результате этого, такой документ может не приниматься во внимание как основание для расторжения трудового договора.

Таким образом, ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Следовательно, направление заявления об увольнении по собственному желанию посредством электронной почты может рассматриваться как допустимый способ подачи.

Выводы по главе 2:

1) правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника осуществляется ст. 77-84.1 Главы 13 ТК РФ. При этом, собственно расторжению по инициативе работника посвящена ст. 80 ТК РФ. Однако, анализ положений Главы 13 ТК РФ показал, что инициатива работника по расторжению может быть прямой, косвенной и косвенной с использованием подтверждающих документов. В результате этого можно сделать вывод о том, что инициатива работника, направленная на расторжение трудового договора является аспектом, наличие которого обязательно для этого;

2) расторжение трудового договора предусматривает подачу заявления в

---

<sup>42</sup> Мелконян Г. П., Попонов Ю.Г. Разрешение трудовых споров. Судебная практика // Право и образование. 2018. № 6. С. 57.

письменной форме. При этом, единственным условием, которое устанавливается законодателем, является условие отработки определённого срока, то есть, фактически – предупреждение работодателя о предстоящем увольнении. При этом, работником выполняются возложенные на него обязанности вплоть до момента увольнения. Кроме того, в ряде случаев законодательно установлено право требования от работника компенсаций. Работник должен произвести сдачу дел, поставить роспись в необходимых документах и получить на руки трудовую книжку;

3) анализ российской судебной практики по расторжению трудовых договоров по инициативе работника показывает, что позиция ТК РФ состоит в том, чтобы не вводить каких-либо ограничений на это. В то же время, особенностью правоприменения ст. 80 ТК РФ является заужение её толкования. Наиболее частой проблемой является нарушение письменной формы подачи заявления. Кроме того, правовой лакуной является отсутствие порядка отзыва заявления об увольнении. Значительное количество случаев нарушений прав работников фиксируется в части добровольности их волеизъявления при увольнении. Однако, отсутствие добровольности требуется доказывать, хотя оно и принимается во внимание судами. Относительно новой практикой является направление по электронной почте заявлений об увольнении. Однако, практика показывает, что существенным ограничителем здесь выступает необходимость идентификации отправителя, в результате чего, например, рассмотрение телеграмм, которые не заверены, в качестве заявлений не осуществляется, хотя практика телефонных переговоров показывает наличие у судебных органов противоречивой позиции по данному вопросу.



### 3 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ

#### **3.1 Проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника**

В качестве основных проблем правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника можно указать следующие:

Во-первых, отсутствие конкретизации процедур расторжения договора по инициативе работника и формы заявления на увольнение. В статье 77 ТК РФ, части 1 закреплён перечень общих оснований, по которым прекращается трудовой договор. В качестве одного из основных оснований для этого, исходя из положений п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ выступает соглашение сторон, а также в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – инициатива работника. Следует отметить, что выделение одной стороне права расторжения договора делает данные трудовые отношения недостаточно равноправными. При этом, по нашему мнению, наиболее общим основанием должно выступать соглашение сторон.

По данному вопросу высказывался Пленум Верховного Суда РФ. Своим Постановлением №2 от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» он указывает на то, что при рассмотрении трудовых споров, которые связаны с прекращением трудовых договоров по соглашению сторон, основываясь на положениях п. 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ, необходимо учитывать, что исходя из норм ст. 78 ТК РФ, при наличии договорённостей между работодателем и работником, расторжение трудового договора, как заключённого на определённый срок, так и бессрочного, может быть осуществлено в любое время, по договорённости сторон. При этом, аннулирование таких договорённостей возможно лишь исходя из взаимного согласия сторон – работника и работодателя.<sup>43</sup>

Рассматривая ситуацию по аналогии, а также исходя из сути ст. 80 ТК

---

<sup>43</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 12.

РФ, следует отметить, что расторжение договора, что в случае соглашения сторон, что в случае инициативы работника, не предусматривает какой-либо конкретной процедуры, кроме письменного уведомления, которое подаётся за 2 недели до момента увольнения.

Инициатива работника, таким образом, выступает в качестве императива, с которым работодатель, хочет он этого, или нет, должен согласиться. Таким образом, здесь также возможно рассматривать признаки соглашения сторон, однако, данное соглашение со стороны работодателя выглядит вынужденным. По нашему мнению, однако, регламентация подобного рода необходима по той причине, что в противном случае это бы противоречило принципу свободы труда, который установлен ст. 37 Конституции РФ.

При этом, обойдены вниманием такие вопросы завершения трудовых отношений как форма подаваемого документа, порядок выплаты выходных пособий и прочих средств, порядок передачи дел и прочие. При этом, следует отметить тот факт, что данные вопросы в современном мире имеют первостепенное значение, в результате чего отказ ТК от их регламентации приводит к необходимости установления по ним подзаконных норм.

Аналогичным образом обстоит ситуация и в случае, если прекращение трудового договора происходит и по договору сторон при расторжении трудового договора. При этом, ситуация здесь ещё более сложная, так как ст. 78 не содержит вообще никаких требований к такой процедуре – ни сроков достижения договоренностей, ни процедур предупреждения сторон о тех или иных действиях, ни способов выплат.

Как справедливо указывает А. В. Глухов, ни ст. 80, ни пунктом 1 части 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ не устанавливаются требований к форме подачи заявления, ни к форме соглашения о расторжении трудового договора, что является поводом для разного рода нарушений.<sup>44</sup>

Пунктом 20 Постановления Пленума ВС РФ №2 от 17.03.2004 г. установ-

---

<sup>44</sup> Глухов А.В. О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора // Инновационная наука. 2015. № 6. С. 184.

лено, что исходя из смысла ст. 78 ТК РФ в соглашении о расторжении сторон достаточно лишь наличия договорённости об этом между работником и работодателем. Исходя из такой позиции становится ясной позиция законодателя, который не регламентировал требований к содержанию заявления об увольнении, о котором идёт речь в ст. 80 ТК РФ. Предполагается, что оно должно содержать чётко выраженное утверждение об увольнении. При этом, однако, оговорка, установленная в п. 4 ст. 80 ТК РФ, и состоящая в том, что до окончания срока предупреждения об увольнении такое заявление может быть отозвано, а данное рабочее место не предложено другому работнику, причём в письменной форме. Таким образом, в случае, если заявление, поданное работником в соответствующее подразделение организации, не содержит явно выраженного намерения об увольнении, следовательно, оно не может рассматриваться как таковое<sup>45</sup>.

Ещё одним аспектом здесь является то, что наблюдается различие в подходах к заключению трудового договора (ст. 57 ТК РФ) и его расторжению (глава 13 ТК РФ). Так, возникновение трудовых отношений в виде трудового договора предусматривает наличие в трудовом договоре определённых требований, таких, как ФИО работника, его паспортные данные, дата и место заключения трудового договора и прочие. В то же время, подобных требований относительно процедуры расторжения трудового договора, на основании ст. 80 не устанавливается. Очевидно, законодателем предполагается, что подобные сведения не являются необходимыми, так как уж изначально предоставлялись работодателю.

С другой стороны, отсутствие подобных сведений в заявлении можно рассматривать как фактор, ведущий к ошибкам в делопроизводстве, а посредством этого – к возможным правовым последствиям. Так, например, в крупных организациях нередко ситуация, при которой двое или несколько работников имеют одинаковые имя, фамилию и отчество. В результате этого, подача заяв-

---

<sup>45</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 12.

ления одним работником может привести к тому, что будет уволен другой работник.

Во-вторых, проблема отсутствия регламентации увольнения сотрудника под давлением работодателя. Трудовым законодательством устанавливается, что работник имеет право инициирования расторжения трудового договора. При этом, законодателем предполагается, что данная инициатива является осознанным выбором работника, она принята им самостоятельно без внешнего давления. Таким образом, именно «добровольность» является фактором, определяющим дальнейший ход развития событий. При этом, под добровольностью следует понимать, что: действия работником осуществлялись по собственной воле; решение работником было принято самостоятельно; самостоятельность решения исключает влияние на него работников организации, от которых он зависит.<sup>46</sup>

Кроме того, как подчёркивается в Определении Самарского областного суда от 23.06.2011 по делу №33-5870/2011, добровольность подразумевает отсутствие дезинформации в отношении работника, а также любых других противозаконных мер и методов воздействия на него, в том числе, физических или психических.<sup>47</sup>

Пунктом 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, изучение обстоятельств подобных дел предполагает, что необходимым условием эффективного правосудия выступает выявление именно факта добровольности подачи заявления работника на увольнение. Однако, при этом, вынуждение работника к подаче подобного заявления со стороны каких-либо других лиц, работающих в данной организации, требует своего подтверждения, а сами факты – проверки со стороны суда. Доказательство принуждения также ложится на лицо, которое подало подобное заявление.

Анализ судебной практики показывает наличие положительных решений,

---

<sup>46</sup> Боловина, Н.А. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работника при понуждении работодателем подачи заявления об увольнении по собственному желанию // АМИ. Государство и правовая система в условиях информационного общества. 2018. С.10.

<sup>47</sup> Определение Самарского областного суда от 23.06.2011 по делу № 33 - 5870 // 2011 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/RB6Ca215oTW5/12134976/>. (дата обращения: 30.04.2019).

относящихся к рассматриваемой проблеме. Так, например, из апелляционного определения Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 г. по делу №33-8066/2013 мы узнаём об обращении гражданина в суд с иском к управляющей компании.

Суть иска состоит в восстановлении его на рабочем месте в управляющей компании, где он работал в качестве дворника. Кроме восстановления данным гражданином устанавливается требование о взыскании заработной платы в период вынужденного прогула, а также компенсация нанесённого морального вреда. В качестве обоснования своих требований истец указывает на то, что его деятельность, связанная с уборкой территории подразумевает использование: спецодежды; инструментов, необходимых для уборки.

Всё это работодатель не предоставил истцу. На отказ работать без спецодежды и инструментов управляющая компания как работодатель составила акт об отказе в выходе на рабочее место, следствием чего стала угроза последующего увольнения за прогул.

Рассмотрение судом ситуации привело к удовлетворению требований работника, выразившееся в восстановлении его на рабочем месте. В обоснование своего решения суд указал на то, что отзыв заявления истцом о своём увольнении был невозможен, причиной чего являлось то, что приказ о его увольнении был издан в тот же день, когда он подал заявление об увольнении.

Соответственно, по мнению суда написание истцом заявления об увольнении было осуществлено под угрозой увольнения его по инициативе работодателя, при наличии со стороны последнего давления на истца. При этом, исключается фактор добровольности<sup>48</sup>.

Другим показательным случаем является судебное определение по делу №33-435/2012 от 10 июля 2012 г. Анализ данного дела показал, что истец обратился в суд с иском к работодателю. Суть иска состояла в признании приказа об увольнении, вынесенного в отношении данного работника, незаконным, и вос-

---

<sup>48</sup> Мелконян Г. П., Попонов Ю.Г. Разрешение трудовых споров. Судебная практика // Право и образование. 2018. № 6. С. 58.

становлении на рабочем месте.

Для обоснования требований, выдвинутых в иске, истец утверждал, что при работе на должности оператора, на которую был принят на буровой, он почувствовал себя плохо. При этом, с разрешения мастера буровой он покинул рабочее место, выехав к месту жительства для получения медицинской помощи. Ввиду того, что прибытие к месту жительства было осуществлено истцом в выходные дни, когда учреждения медицинской помощи не работали, он был вынужден обратиться в них в понедельник. При этом, истцом была поставлена в известность кадровая служба буровой о факте обращения за медицинской помощью. Прибыв обратно на буровую, истец вынужден был написать увольнение по собственному желанию, ввиду оставления им рабочего места.

Суд, рассмотрев дело, пришёл к выводу о необходимости удовлетворения иска истца. Причиной здесь выступал тот факт, что и приказ об увольнении и заявление работника были составлены в один и тот же день. При этом, с приказом об увольнении истец не был ознакомлен под роспись, а получение трудовой книжки затянулось на месяц.

Суд, рассмотрев данные обстоятельства, пришёл к выводу об отсутствии добровольности в действиях истца, при этом, составленные акты о его отсутствии суд счёт фактором давления на него как способ понудить истца к увольнению по собственному желанию.<sup>49</sup>

Кроме морального давления на работников и использования механизмов организационного давления, также могут применяться и механизмы психологического воздействия работодателя на работника.

Согласно определения по делу №33-1592 от 30.05.2012 г. истец Бердяева обратилась в суд с целью восстановления нарушенных прав. Нарушение прав истцом усматривалось в виде дискриминации в сфере труда, а также в виде увольнения по собственному желанию. В качестве искового требования устанавливалось восстановление на рабочем месте.

---

<sup>49</sup> Мелконян Г. П., Попонов Ю.Г. Разрешение трудовых споров. Судебная практика // Право и образование. 2018. № 6. С. 58.

По информации истца, она была уволена в августе 2011 года по собственному желанию, написав соответствующее заявление. При этом, истец считала своё увольнение незаконным, так как оно было написано как следствием длительных неприязненных отношений, сложившихся у неё с работодателем в процессе работы. Формирование данных неприязненных отношений произошло по причине многократных неправомерных привлечений истца к дисциплинарной ответственности, а также ввиду создания невыносимых условий труда на её рабочем месте.

Районным судом иск истца был удовлетворён, что привело к восстановлению его в должности на рабочем месте. В процессе судебного разбирательства судом был выявлен факт оказания психологического давления со стороны работодателя на истца, выразившиеся в фактах дисциплинарной ответственности, в том числе – в период нахождения в очередном отпуске. По результатам судебного разбирательства данные дисциплинарные взыскания были отменены как необоснованные и незаконные.<sup>50</sup>

Глубина проблемы состоит в том, что вынесение решения о наличии того или иного давления является следствием вынесения умозаключения судьи, и основывается на юридических фактах. В тех случаях, когда работник не может привести обоснования своим утверждениям, судебная практика отказывает в удовлетворении таких исков.

Как указывает Н. А. Боловина, в современных условиях в качестве доказательств при рассмотрении подобных дел могут выступать видео- и аудиозаписи, сделанные с использованием современных средств связи и информационных технологий. Однако, при этом к подобным записям предъявляются определённые требования, выполнение которых позволяет рассматривать их как доказательства. Напротив, невыполнение данных требований приводит к невозможности рассмотрения их как доказательств, с соответствующими последствиями для истцов. В качестве одного из видов требований к аудио- и ви-

---

<sup>50</sup> Определение № 33 - 1592 33 - 1592 / 12 33 - 1592 / 2012 от 30 мая 2012 г. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/NbGWDqAwheb8/> (дата обращения: 12.06.2019).

деозаписей является отсутствие редактирования таких записей, вырезания из них частей.<sup>51</sup>

### **3.2 Предложения по совершенствованию правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника**

По итогам проведённого исследования проблем правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника возможно предложить следующие мероприятия:

Во-первых, установление необходимых реквизитов формы расторжения договора по инициативе работника. Суть данного предложения состоит в том, чтобы привести в соответствие информацию, которая содержится в трудовом договоре, а также информацию, указываемую в заявлении на расторжение трудового договора по инициативе работника.

Анализ положений ст. 57 ТК РФ, касающихся содержания трудового договора позволяет выявить следующие группы данных, которые указываются в нём: данные о сторонах; обязательные условия; опциональные условия.

Следует отметить, что ввиду того, что расторжение трудового договора предусматривает отказ от обязательств и прав в отношении сторон, представляется излишним указание опциональных условий, содержащихся в трудовом договоре, так как они конкретизируют обязательные условия договора.

Также, можно признать необязательными к упоминанию в заявлении на расторжении трудового договора со стороны работника и обязательных условий договора. Основной причиной здесь выступает то, что ТК РФ требует указаний на конкретную трудовую деятельность, которая должна исполняться, а также на период работы, условия труда, гарантии и прочее.

В этой связи, по нашему мнению, единственной группой данных, которая должна включаться в заявление о прекращении трудового договора, являются установленные ст. 57 ТК РФ данные о сторонах.

Приведение данных о сторонах в ст. 57 ТК РФ обуславливается необхо-

---

<sup>51</sup> Боловина Н. А. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работника при понуждении работодателем подачи заявления об увольнении по собственному желанию // АМИ. Государство и правовая система в условиях информационного общества. 2018. № 1. С. 10.



димостью однозначной идентификации сторон трудового договора. Исходя из того же подхода к процедуре расторжения трудового договора со стороны работника, предлагается установить в качестве обязательных в заявлении о расторжении следующие реквизиты:

1) фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), которые ранее заключили трудовой договор, расторгаемый в настоящее время;

2) сведения о документах, которыми удостоверяется личность работника, а также работодателя – физического лица;

3) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, а также основание, по которому он наделён соответствующими полномочиями;

4) место и дата заключения трудового договора.

В качестве опциональных данных, которые указываются в заявлении о расторжении трудового договора по инициативе работника, предлагается указывать:

1) место работы;

2) трудовую функцию.

Исходя из данного предложения, возможная формулировка абз. 1 ст. 80 ТК РФ может быть следующей:

«Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

В заявлении на расторжении трудового договора указываются:

1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя-физического лица), заключивших трудовой

договор;

2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя-физического лица;

3) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

5) место и дата заключения трудового договора.

Также, могут указываться:

1) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.»

В результате этого мероприятия, будут сняты все возможные вопросы, связанные с невозможностью однозначного определения лица, которое увольняется. Кроме того, система документооборота и правового обеспечения прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя приобретёт законченный вид.

2) установление в нормах ТК требований о добровольности расторжения трудового договора.

Необходимость внесения в ТК РФ положений о добровольности обуславливается широкой практикой увольнений работников, рассмотренной выше. В этой связи предлагается установить в ст. 80 ТК РФ требование добровольности

любых действий, которые бы приводили к увольнению работника.

Включение данной формулировки позволит одновременно выравнивать позиции и работника и работодателя по вопросу увольнения, так как работник автоматически получает возможность апеллировать к закону для того, чтобы прекратить использование работодателем своих возможностей.

В этой связи предлагается введение абзаца 2 в ст. 80 ТК РФ следующего содержания:

«Действия работника, направленные на расторжение трудового договора по его инициативе, должны носить добровольный характер. Любое воздействие на работника со стороны работодателя в виде физического, психологического, эмоционального или любых других видов воздействия, направленных на понуждение его к увольнению, недопустимо».

По итогам проведённого в главе 3 исследования сформулируем такие выводы:

1) в качестве первой проблемы выступает отсутствие конкретизации процедур расторжения договора по инициативе работника и формы заявления на увольнение. Отсутствие подобной регламентации может приводить как к ошибкам в организационных действиях, так и к тому, что в процессе увольнения по инициативе работника могут нарушаться его права;

2) в качестве второй проблемы, которая выявлена в процессе исследования, выступает проблема отсутствия регламентации увольнения сотрудника под давлением работодателя. Она состоит в том, что работодатель, как более сильное в процессуальном и организационном плане лицо, может оказывать давление на работника, с целью понуждения его к увольнению, вне зависимости от его воли. В результате этого, нарушается принцип добровольности действий сторон в трудовых отношениях. При этом, могут использоваться меры психологического, физического, эмоционального давления, которым работник не может противостоять в попытке избежать вынужденного работодателем увольнения;

3) для решения первой проблемы предложена модификация абзаца 1 ст.

80 ТК РФ, в которой конкретизируется перечень информации, которая должна быть указана для того, чтобы расторжение договора по инициативе работника было максимально однозначным. Для этого, в заявлении предлагается в обязательном порядке указывать стороны, как это установлено в ст. 57 ТК РФ. В результате этого будет возможным однозначное соответствие в реквизитах между трудовым договором, заключенным ранее, и заявлением на расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) второе мероприятие состоит во введении абзаца 2 в ст. 80 ТК РФ, которой предлагается установить требование добровольности действий работника, направленных на увольнение от работодателя, а также отказ от какого либо воздействия на работника со стороны работодателя для того, чтобы понудить его к данным действиям. Результатом этого станет уменьшение количества случаев вынужденного увольнения работников, что повысит уровень защищённости их прав.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В РФ понятие трудовых отношений закреплено ст. 15 ТК РФ. Однако, при этом большинство исследователей используют термин «трудовые правоотношения» и «социально-трудовые отношения», которые в существенно большей степени раскрывают содержание трудовых отношений. При этом, особенностью трудовых отношений является обязательное наличие двух сторон (работника и работодателя), сложного состава прав и обязанностей сторон, единство правоотношения и невозможность исключения из него отдельных составляющих в виде прав и обязанностей, а также длящийся характер.

ТК РФ основания расторжения трудовых отношений возможно разделить на три группы – общие основания, а также основания расторжения по инициативе работника и работодателя. Кроме этого, особую роль играют основания, связанные с воздействием на трудовой третьей стороны, посредством чего трудовой договор не может быть продолжен.

Регулирование порядка расторжения трудовых отношений за рубежом состоит в комбинации гибкого и жёсткого подходов. Гибкий подход подразумевает минимальный объём гарантий работнику, жёсткий – установление широкого перечня императивных гарантий ему же. Общими подходами являются требования соблюдения процедуры разрыва трудового договора, учёт наличия дисциплинарных проступков у работника, что позволяет применить к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения, а также наличие предупреждения об увольнении сотрудника. При этом, замена предупреждения денежной компенсацией не предусматривается, увеличение срока предупреждения подразумевает максимальный срок для наиболее квалифицированных работников, а также для работников, имеющих наиболее длительный стаж работы.

Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника осуществляется ст. 77-84.1 Главы 13 ТК РФ. При этом, собственно расторжению по инициативе работника посвящена ст. 80 ТК РФ. Однако, анализ положений Главы 13 ТК РФ показал, что инициатива работника по растор-

жению может быть прямой, косвенной и косвенной с использованием подтверждающих документов. В результате этого можно сделать вывод о том, что инициатива работника, направленная на расторжение трудового договора является аспектом, наличие которого обязательно для этого.

Расторжение трудового договора предусматривает подачу заявления в письменной форме. При этом, единственным условием, которое устанавливается законодателем, является условие отработки определённого срока, то есть, фактически – предупреждение работодателя о предстоящем увольнении. При этом, работником выполняются возложенные на него обязанности вплоть до момента увольнения. Кроме того, в ряде случаев законодательно установлено право требования от работника компенсаций. Работник должен произвести сдачу дел, поставить роспись в необходимых документах и получить на руки трудовую книжку.

Анализ российской судебной практики по расторжению трудовых договоров по инициативе работника показывает, что позиция ТК РФ состоит в том, чтобы не вводить каких-либо ограничений на это. В то же время, особенностью правоприменения ст. 80 ТК РФ является заужение её толкования. Наиболее частой проблемой является нарушение письменной формы подачи заявления. Кроме того, правовой лакуной является отсутствие порядка отзыва заявления об увольнении. Значительное количество случаев нарушений прав работников фиксируется в части добровольности их волеизъявления при увольнении. Однако, отсутствие добровольности требуется доказывать, хотя оно и принимается во внимание судами. Относительно новой практикой является направление по электронной почте заявлений об увольнении. Однако, практика показывает, что существенным ограничителем здесь выступает необходимость идентификации отправителя, в результате чего, например, рассмотрение телеграмм, которые не заверены, в качестве заявлений не осуществляется, хотя практика телефонных переговоров показывает наличие у судебных органов противоречивой позиции по данному вопросу.

В качестве первой проблемы расторжения трудового договора по ини-

циативе работника выступает отсутствие конкретизации процедур расторжения договора по инициативе работника и формы заявления на увольнение. Отсутствие подобной регламентации может приводить как к ошибкам в организационных действиях, так и к тому, что в процессе увольнения по инициативе работника могут нарушаться его права.

В качестве второй проблемы расторжения трудового договора по инициативе работника, которая выявлена в процессе исследования, выступает проблема отсутствия регламентации увольнения сотрудника под давлением работодателя. Она состоит в том, что работодатель, как более сильное в процессуальном и организационном плане лицо, может оказывать давление на работника, с целью понуждения его к увольнению, вне зависимости от его воли. В результате этого, нарушается принцип добровольности действий сторон в трудовых отношениях. При этом, могут использоваться меры психологического, физического, эмоционального давления, которым работник не может противостоять в попытке избежать вынужденного работодателем увольнения.

Для решения первой проблемы предложена модификация абзаца 1 ст. 80 ТК РФ, в которой конкретизируется перечень информации, которая должна быть указана для того, чтобы расторжение договора по инициативе работника было максимально однозначным. Для этого, в заявлении предлагается в обязательном порядке указывать стороны, как это установлено в ст. 57 ТК РФ. В результате этого будет возможным однозначное соответствие в реквизитах между трудовым договором, заключенным ранее, и заявлением на расторжение трудового договора по инициативе работника.

Второе мероприятие состоит во введении абзаца 2 в ст. 80 ТК РФ, которой предлагается установить требование добровольности действий работника, направленных на увольнение от работодателя, а также отказ от какого либо воздействия на работника со стороны работодателя для того, чтобы понудить его к данным действиям. Результатом этого станет уменьшение количества случаев вынужденного увольнения работников, что повысит уровень защищённости их прав.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Заключена в г. Женеве 22.06.1982). – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовых систем «Гарант»

2 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. – № 256.

4 Приказ Федеральной миграционной службы РФ от 16.07.2009 г. № 174 «Об утверждении Служебного распорядка центрального аппарата Федеральной миграционной службы» // Российская газета. – 2009. – 25 августа. – № 157.

### II Специальная литература

5 Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М.: Проспект, 2008. – 120 с.

6 Алексеева, Г. И. Выплаты при расторжении трудового договора: актуальные вопросы применения трудового законодательства / Г. И. Алексеева, А. Н. Приженникова // Бухгалтерский учёт в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2014. – № 19. – С. 36 - 42.

7 Батусова, Е. С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах / Е. С. Батусова // Право. Журнал ВШЭ. – 2016. – № 1. – С. 157 - 160.

8 Беззубко, Л. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода. – Томск, 2013. – 96 с.

9 Боловина, Н. А. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора по инициативе работника при понуждении работодателем подачи заявления об увольнении по собственному желанию / Н. А. Боловина // АМИ.



Государство и правовая система в условиях информационного общества. – 2018. – № 1. – С. 7 - 12.

10 Бондаренко, А. О. Основные гарантии государства в реализации права граждан на свободный труд в РФ / А. О. Бондаренко // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки: сб. ст. по мат. XXXVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. – 2016. – № 9. – С. 38 - 42.

11 Бреднева, А. И. Соотношение понятий «увольнение», «расторжение трудового договора», и «прекращение трудового договора» / А. И. Бреднева // Glossa: Вестник студенческой науки Курского государственного университета. – 2018. – № 2. – С. 7 - 9.

12 Буковинская, М. П. Социальные технологии как способ регулирования трудовых отношений в корпорациях. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 128 с.

13 Гейхман, В. Л. Трудовое право / В. Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2014. – 384 с.

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

15 Глухов, А. В. О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора / А. В. Глухов // Инновационная наука. – 2015. – № 6. – С. 180 - 185.

16 Грановская, К. Увольнение по принуждению / К. Грановская // Трудовое право. – 2019. – № 1. – С. 31 - 44.

17 Иванов, Г. С. Ещё раз о сущности и многозначности понятия «социально-трудовые отношения» / Г. С. Иванов // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 6. – С. 50 - 55.

18 Казазаева, С. Н. Состояние здоровья работника как основание для прекращения трудового договора / С. Н. Казазаева // Молодой ученый. – 2017. – № 34. – С. 60 - 63.

19 Киселев, И. Я. Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнения / И. Я. Киселев. – М: Министерство труда и социального развития,

1997. – 128 с.

20 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. – 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. – 1272 с.

21 Коссов, И. А. Правовые требования к документационному оформлению расторжения трудового договора по инициативе работника / И. А. Косов // Делопроизводство. – 2008. – № 2. – С. 30 - 37.

22 Куренной, А. М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 4. – С. 1-7.

23 Лукьянова И. А., Некоторые проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника / И. А. Лукьянова // Вопросы правоведения. – 2014. – № 2. – С. 175 - 186.

24 Лютов, Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов / Н. Л. Лютов // Журнал российского права. – 2016. – № 1. – С. 30 - 35.

25 Матвеева, Д. М. Особенности рассмотрения трудовых споров о расторжении трудовых договоров в случае сокращения численности или штата работников / Д. М. Матвеева // Судья. – 2018. – № 9. – С. 29 - 34.

26 Мелконян, Г. П. Разрешение трудовых споров. Судебная практика / Г. П. Мелконян, Ю. Г. Попонов // Право и образование. – 2018. – № 6. – С. 54 - 58.

27 Миронова, А. Н. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) / А. Н. Миронова. – М.: «Правовая помощь». – 64 с. 2016г.

28 Молоданова, Т. И. Проблемы применения трудового законодательства при расторжении трудового договора по инициативе работника / Т. И. Молоданова // Государство и регионы. – 2011. – № 1. – С. 56 - 59.

29 Орловский, Ю. П. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / Ю. П. Орловский. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, 2018. – 372 с.

30 Сагандыков, М. С. Соблюдение сроков предупреждения об увольнении как условие правомерности расторжения трудового договора / М. С. Сагандыков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2014. – № 4. – С. 84 - 88.

31 Сетдарова, Л. Б. Спорные вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника / Л. Б. Сетдарова . Ставрополь. – 2013. – № 1. – С. 134 - 140.

32 Симонян, А. Г. Актуальные проблемы расторжения трудового договора и направления их решения / А. Г. Симонян // Молодой ученый. – 2017. – № 19. – С. 238 - 240.

33 Стрельников, В. В. Прокурорские проверки законности увольнения и расторжения трудового договора / В. В. Стрельников // Гражданин и право. – 2013. – № 8. – С. 24 - 25.

34 Толбузина, Т. В. Расторжение трудового договора по инициативе работника / Т. В. Толбузина // Актуальные проблемы современного российского общества: труды международной научно-практической конференции. – 2014. – № 1. – С. 177 - 184.

35 Урчуков, Р. М. О расторжении трудового договора с руководителем организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором / Р. М. Урчуков // Кадровик. – 2016. – № 5. – С. 8 - 12.

36 Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm). – 30.04.2019.

37 Филиппова, И. А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в Трудовом законодательстве России и Франции / И. А. Филиппова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 1. – С. 290 - 294.

38 Хохлова, Е. Б. Трудовое право России: учебник для вузов / Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М.: Юрайт-Издат. – 2012. – 656 с.

39 Чиканова, Л. Расторжение трудового договора по инициативе работ-

ника / Л. Чиканова // Хозяйство и право. – 2010. – № 12. – С. 55 - 61.

40 Юрченко, Д. Ю. Неправомерность действий (бездействия) работодателя как мотив расторжения работником трудового договора по собственной инициативе / Д. Ю. Юрченко // Молодой ученый. – 2017. – № 6. – С. 366 - 370.

41 Яценко, А. О. Правовые проблемы, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работника / А. О. Яценко // Молодой ученый. – 2016. – № 1. – С. 66 - 70.

### III Правоприменительные акты

42 Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 г. № 1005-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Разгильдеева А.В. на нарушение его конституционных прав ст. 249 Трудового кодекса РФ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW;n=104821;req=doc#066>. – 30.04.2019.

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

44 Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу №33-449/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW;n=104821;req=doc#06232795518330558>. – 30.04.2019.

45 Определение Судебной коллегии Московского областного суда от 11.05.2011 г. № 3317800/2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_47257/). – 30.04.2019.

46 Определение Самарского областного суда от 23.06.2011 по делу N 33 - 5870 // 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/RB6Ca2l5oTW5/12134976/>. – 30.04.2019.

47 Определение № 33 - 435 / 2012 от 10 июля 2012 г. по делу № 33 - 435 / 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/RB6Ca2l5oTW5>. – 30.04.2019.