

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

Г. А. Зайцева  
« 17 » июня 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Исполнитель

студент группы 421 зб

Ваша 14.06.19  
(подпись, дата)

В. А. Середа

Руководитель

доцент, канд.юр.наук

17.06.19  
(подпись, дата)

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

17.06.19  
(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» сентября 2018 г.

**ЗАДАНИЕ**

К бакалаврской работе студента Середы Валерии Александровны

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

утверждена приказом от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 15 мая 2019 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе (проекту): Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы, подзаконные нормативно-правовые акты, учебная литература, материалы периодических изданий


4. Содержание выпускной квалификационной работы (проекта) (перечень подлежащих разработке вопросов): общие сведения о трудовом договоре; расторжение трудового договора по инициативе работодателя: особенности и вопросы правоприменения; проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

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

6. Дата выдачи задания 10 сентября 2018 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы (проекта) Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, кандидат юридических наук

Задание принял к исполнению (дата): 30 сентября 2018 г.

  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 70 с.. 73 источника.

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ИНИЦИАТИВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ОТСУТСТВИЕ ВИНЫ РАБОТНИКА, СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА, ВИНА РАБОТНИКА, ПРОГУЛ.**

В отличие от работника, который, вправе по собственному желанию расторгнуть трудовой договор в любое время и без объяснения причин, работодатель может прекратить с работником трудовой договор только по основаниям и в порядке, которые установлены ТК РФ или иным федеральным законом. Общий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен ст. 81 ТК РФ. В нем содержатся как основания, которые распространяются на всех работников, так и основания, которые применимы лишь к определенной их категории.

Объектом представленной бакалаврской работы выступают правовые отношения, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Предметом работы выступают правовые нормы российского трудового права, устанавливающие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Целью данной работы является исследование особенностей и проблем правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также предложение путей их решения.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общие сведения о трудовом договоре	9
1.1 Трудовой договор как основной институт трудового права	9
1.2 Теоретико-правовой аспект расторжения трудового договора	13
2 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: особенности и вопросы правоприменения	18
2.1 Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника	18
2.2 Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника	30
3 Проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя	53
Заключение	59
Библиографический список	63

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;

КЗОТ – Кодекс законов о труде Российской Федерации;

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЗ – Федеральный закон;

ФКЗ – Федеральный конституционный закон.

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из способов обеспечения достойной жизни человека является свободная реализация права на труд и здоровье людей. В этих целях в России установлены гарантии реализации трудовых прав, в т.ч. свобода труда, федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иные гарантии социальной защиты.

Прекращение трудового договора, в том числе расторжение его по инициативе работодателя оказывает существенное воздействие на жизнь значительного числа граждан, поскольку работа по трудовому договору является основным источником дохода для большинства людей. В связи с этим чрезвычайно важной становится проблема научного осмысления правомерности применения работодателем закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации оснований увольнения.

Одной из главных форм реализации свободы труда для большей части населения является трудовой договор, и соответственно главным источником дохода является заработная плата. Поэтому расторжение трудового договора по инициативе работодателя касается, безусловно, жизненных интересов работника (в том числе и членов его семьи), так как он лишается главного источника дохода, с одной стороны, а с другой стороны, позволяет работодателю эффективно и гибко осуществлять финансово-хозяйственную деятельность учреждения и управлять работниками в нужном направлении.

Отдельные проблемы правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя на сегодняшний день, как правило, затруднительны в их применении. Это связано с тем, что нормы трудового права, закрепляющие порядок увольнения, во многом несовершенны. При расторжении трудового договора главная задача работодателя – соблюсти процедуру увольнения, так как на практике часто возникают основания для судебных споров и возможности для восстановления уволенных на работе с выплатой соответственно компенсаций за моральный вред и прогул. Расторжение трудового

договора по инициативе работодателя может быть сопряжено с необходимостью обеспечения интересов производства, работодателя, собственника имущества, организации и в связи с виновными действиями работника.

Как показывает судебная практика последних лет, из всех увольнений по инициативе работодателя наибольшую часть составляют увольнения за нарушения трудовой дисциплины, поскольку в число обязанностей работника входит: добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к имуществу работодателя. Так, по данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, в 2015 г. судами Российской Федерации рассмотрено 15 962 исковых заявления в связи с увольнением по инициативе работодателя<sup>1</sup>. В 2016 г. рассмотрено 9 096 исковых заявлений о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя<sup>2</sup>, в 2017 г. рассмотрено 8 202 аналогичных дела<sup>3</sup>. В 2018 г. рассмотрено 6 954 аналогичных дела<sup>4</sup>.

Объектом представленной бакалаврской работы выступают правовые отношения, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Предметом работы выступают правовые нормы российского трудового права, устанавливающие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Целью данной работы является исследование особенностей и проблем правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также предложение путей их решения.

Учитывая цель представленной работы, были определены её следующие

---

<sup>1</sup> Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2015 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3417> (дата обращения: 28.03.2019).

<sup>2</sup> Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2016 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3832> (дата обращения: 28.03.2019).

<sup>3</sup> Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2017 году [Электронный ресурс] // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4476> (дата обращения: 28.03.2019).

<sup>4</sup> Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2018 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4891> (дата обращения: 28.03.2019).

задачи:

- рассмотреть трудовой договор как основной институт трудового права;
- исследовать теоретико-правовой аспект расторжения трудового договора
- охарактеризовать основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника;
- выявить особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника;
- исследовать вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя и предложить пути решения существующих проблем.

В процессе подготовки работы использовались следующие частные методы исследования: исторический, логический, системный, историко-правовой, формально-логический, сравнительно-правовой.

Нормативной основой исследования явились Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ и иные нормативно-правовые акты; постановления пленумов Верховного Суда России в части, регулирующие вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Исследованию расторжения трудового договора по инициативе работодателя свои работы посвятили: К. А. Афонасьева, К. С. Балицкий, А. А. Бобровский, Е. В. Воробьева, Н. В. Демидов, В. В. Ершов, О. В. Жданова, В. В. Кантер, А. Савельева, Д. Чернокальцев, Е. В. Шестакова и другие.

Эмпирическую базу исследования составили статистические данные о рассмотренных трудовых спорах в Российской Федерации; судебная практика судов общей юрисдикции по теме работы и иные материалы.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка.



## 1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

### 1.1 Трудовой договор как основной институт трудового права

Необходимо отметить, что в дореволюционной России вопросы трудового договора, как и в целом трудового права, не имели четкого законодательного регулирования, а существовавшие нормы носили фрагментарный характер<sup>5</sup>. Даже самого понятия «трудовой договор» в законодательстве еще не было, вместо него легальное закрепление получило понятие «договор личного найма», и то лишь в 1875 г. Определение договора личного найма было дано Правительствующим сенатом в решении Гражданского департамента № 537. Согласно указанному документу, договором личного найма признавалось «соглашение о принятии на себя нанявшимся исполнения в пользу нанимателя личных работ, услужения, должностей и вообще личного труда – физического или умственного»<sup>6</sup>.

Сегодня трудовой договор является одной из главных форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду. Понятие трудовой договор законодательно закрепляется в ст. 56 ТК РФ, согласно которой трудовой договор рассматривается как «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя»<sup>7</sup>.

В научной и учебной литературе по трудовому праву приводятся и иные определения трудового договора, так, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова полагают, что

---

<sup>5</sup> Демидов Н. В. Становление правовой регламентации трудовых отношений в России XVIII - начала XIX в. // Современные исследования в гуманитарных и общественных науках. 2015. № 1. С. 62.

<sup>6</sup> Балицкий К. С. Расторжение трудового договора в связи с совершением работником прогула: история правового регулирования, доктрина и судебная практика // Российский юридический журнал. 2016. № 2. С. 166.

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 01.04.2019 № 48-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

«трудовой договор надо рассматривать в трех аспектах, как: соглашение о труде в качестве работника; юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми; институт трудового права»<sup>8</sup>.

По мнению Е.Б. Хохлова трудовой договор представляет собой: институт трудового права и трудового законодательства; юридический факт, порождающий трудовое правоотношение; источник субъективного трудового права и, наконец, юридическую модель трудового отношения<sup>9</sup>.

Л.Ю. Бугров выделяет следующие наиболее важные проявления юридического значения трудового договора: это вариант реализации права человека на труд; это договор по правилам, установленным государством, определяющий договорные права и обязанности работника и работодателя в каждом отдельном индивидуальном трудовом отношении; это генеральный институт индивидуального трудового права; это своеобразная совокупность юридических фактов, опосредующих динамику любого индивидуального трудового правового отношения; это один из источников трудового права<sup>10</sup>.

Таким образом, учитывая мнения ученых можно заключить, что трудовым договором чаще всего называют:

- один из институтов трудового права. Трудовой договор как институт занимает центральное место, служит стержнем, вокруг которого складываются и формируются другие институты трудового права.
- правовое отношение связывающие работодателя и работника взаимными правами и обязанностями в процессе применения наемного труда;
- юридический факт, вызывающий трудовые отношения между работником и работодателем. Заключение трудового договора влечет возникновение у каждой стороны взаимных прав и обязанностей;
- вид сделки, заключаемой работником и работодателем как сторонами юри-

---

<sup>8</sup> Гусов К. Я. Трудовое право России: учебник. М., 2015. С. 24.

<sup>9</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, Е.Б. Хохлова. М., 2018. С. 9.

<sup>10</sup> Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л. Ю. Бугров. Пермь, 2013. С. 91.

дического договора. Действия, лежащие в основе сделки должны быть результатом согласованной воли лиц, вступающих в договорные отношения, не противоречить основам правопорядка и нравственности, отвечать другим требованиям законодательства и иных правовых актов;

– соглашение между работником и работодателем. Трудовой договор призван конкретизировать существенные взаимные обязательства сторон по отношению друг к другу;

– письменный документ, посредством которого оформляются трудовые отношения между работником и работодателем, а так же основные и дополнительные условия использования наемного труда.

Существенные условия трудового договора определены в ст. 57 ТК РФ. В ст. 57 ТК РФ были внесены поправки, согласно которым работодатель с 01.01.2014 г. должен указывать в трудовом договоре условия труда на рабочем месте. В свою очередь, уклонение от оформления либо ненадлежащее оформление трудового договора влечет за собой административную ответственность по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ. Как отмечает Н.А. Лукьянова: «содержание трудового договора включает в себя следующие положения: совокупность необходимых сведений о работнике и работодателе, условий, которые должны быть включены и могут быть включены по соглашению сторон, а также включаемые в договор по соглашению сторон их права и обязанности»<sup>11</sup>. Условия, входящие в содержание трудового договора, подразделяются на обязательные и дополнительные. Законодатель при обозначении необходимых сведений и обязательных условий, установил правило, согласно которому, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из указанных сведений или обязательных условий, это не представляет основание для признания трудового договора в качестве незаключенного, для расторжения трудового договора. Возникает обязанность работодателя в дополнении трудового договора. Помимо этого, дается на указание порядка внесения дополнений в трудовой договор. Недостающие сведения подлежат непосредственному внесению в текст

---

<sup>11</sup> Лукьянова Н. А. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования // Актуальные проблемы экономики и права. 2007. № 2. С. 125.

ранее заключенного договора, а недостающие обязательные условия включается в приложение к трудовому договору или составляется отдельное соглашение сторон, которые заключаются в письменной форме. В части дополнительных условий трудового договора устанавливается, что они не должны ухудшать положение работника по сравнению со следующим: трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты.

По справедливому мнению К.Н. Гусова следует обратить внимание на тот факт, что согласно ст. 6 ТК РФ, порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора отнесен к ведению федеральных органов государственной власти<sup>12</sup>. Действующее законодательство (ст. 60 ТК РФ) запрещает требовать выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором, исключение представляют те случаи, которые прямо предусмотрены ТК РФ и иными федеральными законами. В статье 63 ТК РФ устанавливается возраст, с которого допускается заключение трудового договора (с 16 лет), кроме тех исключений, которые устанавливаются действующим законодательством. Гарантии при заключении трудового договора определяются в ст. 64 ТК РФ. Недопустим необоснованный отказ в заключении трудового договора вплоть до привлечения к уголовной ответственности, пример тому ст. 143 УК РФ – необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. По требованию работника, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в заключении договора (письменная форма). Данный отказ может быть обжалован в суде. Фактически, работодатель вправе отказать в приеме на работу лишь по обстоятельствам, которые связаны с деловыми качествами работника, т.е. со способностями лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом профессии, специальности, квалификации, а также его личностных качеств (состояние здоровья, определенный уровень образования, опыт работы и пр.).

---

<sup>12</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. К.Н. Гусова. М., 2016. С. 48.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, приведены в ст. 65 ТК РФ. В отдельных случаях специфика работы определяет и иные требования в виде дополнительных документов, установленных нормативно-правовыми актами различного уровня.

К основным видам трудового договора следует отнести: на неопределенный срок (бессрочный); на определенный срок (с указанием причины заключения срочного договора); на время выполнения определенной работы (с указанием какой именно). При заключении трудового договора, на основе соглашения сторон может быть предусмотрено испытание работника (ст. 70 ТК РФ), при чем это должно быть прямо предусмотрено трудовым договором. Если же такое условие отсутствует, то фактически это означает, что работник принят без испытания. Для отдельных категорий граждан не может быть установлено испытание при приеме на работу<sup>13</sup>.

Таким образом, следует отметить, что на текущий момент, трудовой договор представляет основной институт трудового права, который занимает центральное место в ТК РФ. С его помощью создаются необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и обеспечения развития трудовых отношений.

## **1.2 Теоретико-правовой аспект расторжения трудового договора**

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации<sup>14</sup>, основной задачей трудового законодательства стало обеспечение правовой защиты работников и в первую очередь защиты от произвольных действий администрации. Работодатель поставлен в строгие рамки соблюдения определенных процедур и требований. Их нарушение влечет отмену решения об увольнении и иные невыгодные для руководства организации последствия. Прекращение трудового договора применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по независящим от его сторон причинам. Прекращение трудового договора одновременно означает и увольнение (кроме случая

---

<sup>13</sup> Сидоров Э. А. Трудовой договор: понятие, признаки, значение // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации. 2019. № 1. С. 77-78.

<sup>14</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 01.04.2019 № 48-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

смерти работника). Главное, что при этом трудовые отношения прекращаются<sup>15</sup>. Расторжение трудового договора применяется, когда имеет место инициатива одной из сторон: работника или работодателя (п. 3 и 4 ст. 77 ТК РФ). Так как основанием возникновения трудовых отношений является непосредственно трудовой договор как юридический факт, то его расторжение будет означать и прекращение данных отношений. Правовое значение такого понятия, как увольнение, содержится в ст. 192 ТК РФ. Значение данной нормы определено месторасположением в законе. Эта правовая норма находится в главе 30 ТК РФ, которая называется «Дисциплина труда». В статье перечислены меры дисциплинарного характера, в том числе увольнение. Как и все дисциплинарные взыскания, увольнение служит для реализации дисциплинарной ответственности. Увольнение как мера дисциплинарного воздействия обеспечивает исполнение работником обязанности претерпеть неприятные последствия в виде ограничений личного характера и требует основания для своего применения. Таким основанием является дисциплинарный проступок<sup>16</sup>.

Таким образом, с одной стороны, увольнение законодатель рассматривает как дисциплинарное взыскание с конкретной, присущей ему функцией. Применяется это дисциплинарное взыскание к работнику, совершившему дисциплинарный проступок. А с другой стороны, увольнение является правовым последствием расторжения и прекращения трудового договора для работника. Увольнение принципиально отличается от таких понятий, как прекращение или расторжение трудового договора. Эти понятия находятся в разделе «Трудовой договор» и в главе, которая регулирует порядок завершения трудовых отношений.

Прекращение трудового договора - это правовая категория, имеющая как общее понятие, так и специальное. В качестве общего понятия прекращение представляет собой перечень оснований, содержащихся в ст. 77 ТК РФ. Также можно выделить три группы оснований прекращения трудового договора как специального понятия: основания, прямо не связанные с активными действиями сторон, направленными на завершение трудовых отношений (взаимное согласие сторон;

---

<sup>15</sup> Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М., 2016. С. 202.

<sup>16</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2017. С. 194.

истечение срока договора и др.); основания, вовсе не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу; неизбрание работника на выборную должность и др.); основания из-за нарушения правил при заключении трудового договора (в нарушение приговора суда; без документа, подтверждающего наличие специальных знаний и навыков, и др.).

Статья 77 ТК РФ устанавливает одиннадцать общих оснований для прекращения трудового договора. Перечень данных оснований является закрытым. Следовательно, трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Усмотрение работодателя при решении вопроса об увольнении ТК РФ не допускает. Статья 81 ТК РФ предусматривает случаи, в которых работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником. Трудовой кодекс РФ упорядочил увольнение по инициативе работодателя, перенеся нормы, содержащиеся в ст. 33 и 254 КЗоТ РФ, в одну ст. 81 ТК РФ, которая более конкретно и точно формулирует основания увольнения по инициативе работодателя, чем КЗоТ РФ, облегчая взаимодействие работодателя с работниками<sup>17</sup>. В целом же в ТК РФ увеличено количество оснований для увольнения по инициативе работодателя, что связано с систематизацией и дифференциацией установленных ранее оснований такого увольнения и дополнительным введением новых оснований, которых ранее не было в трудовом законодательстве. В ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в которой перечисляются эти основания, закреплено 18 случаев, когда допускается расторжение трудового договора, в том числе 5 новых оснований. Кроме них в этой же статье предусматривается возможность увольнения по инициативе работодателя и в других случаях, установленных Кодексом и иными федеральными законами.

Теперь проанализируем основания прекращения трудового договора.

Каждый трудовой договор, будучи однажды заключенным, рано или поздно прекращается<sup>18</sup>. Основания прекращения трудового договора, названные в ТК РФ, - это различные юридические факты объективного и субъективного свойства, пре-

---

<sup>17</sup> Крылов К. Д. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2017. С. 151-152.

<sup>18</sup> Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М., 2016. С. 204.

пятствующим сохранению ранее заключенного трудового договора. Их перечень приводится в Трудовом кодексе РФ в главе 13 «Прекращение трудового договора» (ст. 77 - 84). Однако этот перечень не является исчерпывающим, так как в главах 40 - 55 раздела XII Трудового кодекса «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» имеются статьи, предусматривающие дополнительные основания и особые правила прекращения трудового договора с отдельными категориями работников. Трудовой кодекс РФ выделяет общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 ТК РФ, и они распространяются на всех без исключения работников. Дополнительные основания прекращения трудового договора применимы только к отдельным категориям работников и устанавливаются как ТК РФ, так и федеральными законами, которые регулируют трудовые отношения отдельных категорий работников. В некоторых случаях они устанавливаются и трудовым договором, но в строгом соответствии с трудовым законодательством.

В науке трудового права единые критерии для классификации оснований прекращения трудовых правоотношений не выработаны. Так, К.Н. Гусовым все основания прекращения трудового договора предлагается классифицировать: по субъектам (общие и дополнительные); по юридическим фактам (события и действия, к событиям относятся истечение срока договора или окончание выполняемой работы, ликвидация организации, учреждения, сокращение численности или штата работников; все другие предусмотренные законом основания в основе имеют действия); по волевому фактору, т.е. по инициативе увольнения<sup>19</sup>.

Ученый И.Я. Киселев выделяет шесть оснований прекращения трудового договора: по инициативе работника; по инициативе работодателя; по соглашению сторон; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; вследствие нарушения обязательных правил заключения трудового договора; в связи с истечением срока трудового договора<sup>20</sup>. Классификация всех вариантов увольнения им подразделяется на семь главных оснований: прекращение трудового договора по совместному

---

<sup>19</sup> Гусов К. Я. Трудовое право России: учебник. М., 2015. С. 136.

<sup>20</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2015. С. 140.



волеизъявлению сторон; прекращение трудового договора по волеизъявлению работника; прекращение трудового договора по волеизъявлению работодателя; прекращение трудового договора по внепроизводственным обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора; прекращение трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора; прекращение трудового договора в связи с отказом от продолжения работы или от перевода на другую работу по причинам субъективного и объективного характера<sup>21</sup>.

Учитывая тему представленной бакалаврской работы, особое значение имеет классификация оснований увольнения по инициативе работодателя. В зависимости от наличия (отсутствия) вины работника основания расторжения с ним трудового договора по инициативе работодателя условно можно разделить на две группы по критерию наличия или отсутствия вины работника. Соответственно, различным будет и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении. Каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику<sup>22</sup>.

Таким образом, прекращение трудового договора - это правовая категория, имеющая как общее понятие, так и специальное. В качестве общего понятия прекращение трудового договора представляет собой перечень оснований, содержащихся в ст. 77 ТК РФ. Трудовой кодекс РФ выделяет общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 ТК РФ, и они распространяются на всех без исключения работников. Дополнительные основания прекращения трудового договора применимы только к отдельным категориям работников и устанавливаются как ТК РФ, так и федеральными законами, которые регулируют трудовые отношения отдельных категорий работников. В науке трудового права единые критерии для классификации оснований прекращения трудовых правоотношений не выработаны.

---

<sup>21</sup> Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. М., 2014. С. 62.

<sup>22</sup> Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / отв. ред. И.К. Дмитриева. М., 2013. С. 185.

## 2 РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ: ОСОБЕННОСТИ И ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

### 2.1 Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника

Как известно, перечень возможных оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя содержится в ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ). И многие из них вызывают интерес и требуют детального изучения. Однако единственным основанием увольнения абсолютно всех сотрудников организации без исключения является её ликвидация либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п.1 ст. 81 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем можно считать новеллой ТК РФ, так как, в ранее действовавшем Кодексе законов о труде Российской Федерации (далее – КЗОТ) данное основание расторжения трудового договора было совмещено с другим – сокращением численности или штата работников<sup>23</sup>. Трудовое законодательство предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Однако, трудовое законодательство не дает понятия «ликвидация организации», и, применяя норму п. 1 ст.81 ТК РФ, необходимо использовать положения Гражданского кодекса РФ, который определяет порядок создания, преобразования и ликвидации организаций (юридических лиц). Согласно статье 61 ГК РФ «ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам»<sup>24</sup>.

В Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2<sup>25</sup> говорится, что обстоя-

---

<sup>23</sup> Бобровский А. А. Об увольнении в связи с ликвидацией организации и сопутствующих проблемах // Новая наука: Проблемы и перспективы. 2016. № 7-1. С. 162.

<sup>24</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.08.2018 № 339-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301

<sup>25</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. С. 4-10.

тельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), является, в частности, действительное прекращение деятельности организацией или индивидуальным предпринимателем, обязанность доказать которое возлагается на ответчика (п. 28)<sup>26</sup>.

От толкования гражданско-правовых норм зависит решение вопроса о том, на какой стадии ликвидации организации должны быть высвобождены работники. На практике не всегда удается провести увольнение работников без нарушения требований закона и с соблюдением интересов сторон. Проблема осложняется длительностью процесса ликвидации организации (в среднем - от шести месяцев до полутора лет). Статья 62 ГК РФ предусматривает, что учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, в течение трех рабочих дней после даты принятия данного решения обязаны сообщить в письменной форме об этом в уполномоченный государственный орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц, для внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации, а также опубликовать сведения о принятии данного решения в порядке, установленном законом<sup>27</sup>.

В целом процедуру расторжения трудовых договоров с работниками по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ можно разделить на следующие этапы: принятие решения о ликвидации организации; уведомление работников о предстоящем увольнении; уведомление органов службы занятости; выполнение требований законодательства о дополнительных социальных гарантиях отдельным категориям работников; издание приказов о расторжении трудовых договоров; выплата выходных пособий. Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим

---

<sup>26</sup> Цыпкина И. С. Постановления Пленума Верховного Суда РФ: нерешенные вопросы трудового законодательства // Lex Russica. 2017. № 7. С. 78.

<sup>27</sup> Гуцко М. И. Проблемы расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации // Аллея науки. 2018. № 6. С. 757.

лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Проблемы, связанные с прекращением трудового договора на основании ликвидации организации не полностью разрешены в настоящем трудовом законодательстве. Так, например, формулировка п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является не совсем правильной и точной, так как толкование этой нормы способно привести к негативным последствиям как для работодателя, так и для самого работника. В первую очередь, ликвидация считается достаточно длительным процессом и занимает по меньшей мере два месяца, так как именно такой минимальный срок указан в гражданском кодексе – пункт 1 статьи 63 ГК РФ. Итак, возникает вопрос о том, когда именно расторжение трудового договора по данному основанию можно будет признать законным. Это порождает практические проблемы, когда потерявший работу сотрудник, через суд требует восстановления на работе на основании того, что после его увольнения юридическое лицо фактически еще какое-то время продолжает свою деятельность. Судебная практика говорит о том, что суды считают увольнение законным только в том случае, когда внесена соответствующая запись в ЕГРЮЛ об окончательной ликвидации организации. В случае увольнения работников ранее указанного момента, их восстанавливают на работе<sup>28</sup>. При расторжении трудового договора по анализируемому основанию имеет значение соблюдение процедуры расторжения трудового договора, а также правильное определение происходящего с организацией. Иными словами, важно, можно ли расценивать происходящие события как ликвидацию организации или нет. Трудовой договор с работниками может быть расторгнут и при ликвидации филиала организации, даже если часть работников продолжила свою работу в другой организации<sup>29</sup>.

В соответствии с ч. 1, 2 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

---

<sup>28</sup> Бобровский А. А. Об увольнении в связи с ликвидацией организации и сопутствующих проблемах // Новая наука: Проблемы и перспективы. 2016. № 7-1. С. 163.

<sup>29</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2017. С. 182-183.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. В подтверждение того, что центр занятости населения не трудоустроил работника и последний имеет право на получение месячного заработка за третий месяц, работник должен представить работодателю соответствующую справку о дате обращения в центр занятости и невозможности трудоустройства в течение третьего месяца.

Одним из наиболее востребованных и сложных в применении на практике следует рассматривать расторжение трудового договора по инициативе работодателя по сокращению штата работников организации, то есть по одному из оснований, предусмотренных п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Основная сложность для работодателя данного основания увольнения выражается в необходимости для него последовательного совершения целого ряда юридических действий, либо прямо предусмотренных, либо следующих из содержания ст. 81, ст. 82, ст. 84.1, ст. 178, ст. 179, ст. 180, ст. 373 ТК РФ, а также ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации».

Одним из условий, которое должен выполнить работодатель при увольнении работников по рассматриваемому основанию: не позднее 2 месяцев (а при массовом увольнении – не позднее 3 месяцев) в письменной форме уведомить о своем решении выборный орган первичной профсоюзной организации (ч. 1 ст. 82 ТК РФ), а также органы службы занятости<sup>30</sup>. Так, Сокол А.И. обратился в Райчихинский городской суд с иском к открытому акционерному обществу «Бурягэсстрой» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, указав в его обоснование, что он был принят в филиал ОАО «Бурягэсстрой» СМЭУ на основании приказа он был переведен работодателем на должность начальника ремонтно-строительного участка, на основании приказа он также был переведен работодателем на другую должность. В дальней-

---

<sup>30</sup> Сухарев А. Е. Действия работодателя и типичные заблуждения работников при увольнении по сокращению штата работников организации // Бизнес, менеджмент и право. 2018. № 3. С. 38.

шем на основании приказа истец уволен в связи с сокращением штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа. Считал увольнение незаконным. Удовлетворяя иск, суд отметил, что Сокол В.И. был уволен в один день с вручением предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению штатов и изданием приказа «О сокращении численности и штата работников». Учитывая то, что работодателем не был соблюден предусмотренный вышеназванными нормами трудового законодательства порядок увольнения истца, суд посчитал, что приказ ОАО «Буреягэсстрой» о прекращении трудового договора с Сокол А.И. по основанию п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ подлежит признанию незаконным. Истец Сокол А.И. подлежит восстановлению на работе в прежней должности в день увольнения<sup>31</sup>. Трудовой кодекс РФ не содержит указания на обязанность работодателей сообщать в соответствующий орган занятости как о каждом случае сокращения работников, так и о массовом увольнении их. Пункт 2 ст. 25 закона РФ, от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>32</sup> установлена обязанность работодателей при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщить об этом в письменной форме в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. После принятия решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан проинформировать об этом орган первичной профсоюзной организации. Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ он должен сообщить данному органу о принятом решении в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; если же решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, то такое сообщение должно быть сделано не позднее чем за три месяца

<sup>31</sup> Решение Райчихинского городского суда Амурской области от 28.01.2014 г. по делу № 2-29/2014. [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>32</sup> Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 ФЗ (в ред. ФЗ от 11.12.2018 № 461-ФЗ) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собр. законодательства Российской Федерации. 1996. №17. Ст. 1915

до начала соответствующих мероприятий. Если при решении вопроса о преимущественном праве окажется, что работники имеют равную производительность труда и квалификацию, то предпочтение должно отдаваться категориям, перечисленным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. При этом работодатель может предоставить преимущественное право остаться на работе любому работнику, указанному в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, не соблюдая той последовательности, которая дана законодателем. Чтобы определить квалификацию работника, работодателю следует исходить из наличия у него начального, среднего, высшего профессионального образования, получения второго образования, наличия ученой степени, ученого звания и других критериев, определяющих квалификацию. Производительность же труда работников характеризуется качеством выполняемой работы, отсутствием производственного брака, временем, затрачиваемым каждым из работников на выполнение равного задания.

При сокращении численности или штата: работники заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, персонально и под роспись должны быть предупреждены о предстоящем увольнении. Необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что каждый увольняемый работник должен быть лично письменно предупрежден о предстоящем увольнении. Свое ознакомление он удостоверяет подписью и указывает дату, когда был предупрежден. На следующий день после ознакомления начинает исчисляться установленный ч. 2 ст. 180 ТК РФ двухмесячный срок действия предупреждения. Обязательное условие правомерности расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя: работодатель должен доказать, что не имел возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, либо что работник отказался от перевода на такую работу<sup>33</sup>.

Осуществляя сокращение численности или штата работников организации

---

<sup>33</sup> Кравченко К. И. Проблемы практики правоприменения при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата // Молодёжь Сибири - науке России. 2017. № 1. С. 185-187.

(индивидуального предпринимателя), работодатели должны помнить, что при расторжении трудового договора по данному основанию должен предоставляться ряд гарантий и компенсаций. Так, увольняемым по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В случае если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен, средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению этого органа. Решение оформляется в виде справки, подтверждающей факт обращения гражданина в установленный срок с момента увольнения и не трудоустройства. Для получения среднемесячного заработка за третий месяц необходимо предъявить трудовую книжку по месту прошлой работы и указанную справку.

При увольнении с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы особенностью выплаты гражданскому служащему является компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания (п. 9 ст. 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ). При этом выходное пособие не выплачивается. То есть гражданскому служащему полагается компенсация за указанный период независимо от факта устройства на работу после увольнения и регистрации в органе службы занятости<sup>34</sup>.

Следует отметить, что проблемы, возникающие при высвобождении работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ, во многом вызваны существующим подходом законодателя к правовой регламентации данных отношений. Она является императивной, а все юридические акты совершаются работодателем в одностороннем порядке. При этом усиление компромиссных, договорных начал при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников могло бы ликвидировать ряд проблем. Представляется необходимым закрепить

---

<sup>34</sup> Афонасьева К. А. Ответственность работодателя за нарушения при проведении мероприятия сокращения численности или штата работников // Аллея науки. 2018. № 5. С. 841.



соответствующие нормы в Трудовом кодексе РФ, сформулировав их следующим образом: «При принятии решения об увольнении работников в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель совместно с представителями работников разрабатывает план мероприятий по сокращению численности или штата работников. План мероприятий по сокращению численности или штата работников принимается в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора. Содержание и структура плана мероприятий по сокращению численности или штата работников определяется сторонами. В него в обязательном порядке включаются следующие условия: обоснование необходимости мероприятий по сокращению численности или штата работников; наименование должностей и видов работ, подлежащих сокращению или упразднению; количество сокращаемых или упраздняемых должностей и видов работ; критерии, применяемые к увольняемым работникам».

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе - вполне весомое основание для принятия решения работодателем прекратить трудовой договор с сотрудником, не отвечающим предъявляемым к его работе требованиям. Однако ТК РФ устанавливает серьезное препятствие для возможного произвола работодателей при расторжении трудового договора по данному основанию: несоответствие работника должно быть обусловлено его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации. Соответствие квалификации и фактически выполняемых работником обязанностей должностным характеристикам определяется аттестационной комиссией при проведении аттестации. Поэтому увольнение работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без проведения указанной процедуры недопустимо. Такой вывод следует из Письма Роструда от 06.03.2013 № ПГ/1180-6-1<sup>35</sup>. К сожалению, законодатель не определил понятия и даже минимальных требований в ТК РФ к процедуре аттестации работников. В настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ, можно применять Постановление Совета Министров СССР от 26.07.1973 № 531 «О введении аттестации руководящих, ин-

---

<sup>35</sup> Письмо Роструда от 06.03.2013 № ПГ/1180-6-1 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

женерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» и Постановление ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 05.10.1973 № 470/267 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи»<sup>36</sup>. Для работников многих отраслей и сфер деятельности приняты специальные нормативные акты, регламентирующие процедуру аттестации этих специалистов, как, например, для государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников железнодорожного транспорта, педагогических, медицинских работников и др. В общих чертах понятие аттестации можно сформулировать как периодическую проверку соответствия профессиональных знаний и навыков работника требованиям, предъявляемым к определенной должности или уровню квалификации<sup>37</sup>.

До принятия решения о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию работодателю необходимо запросить:

– согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

– мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа) (ч. 2 ст. 82, ч. 1, 2 ст. 373, ч. 13 ст. 374 ТК РФ).

В случае когда спор о правомерности расторжения трудового договора с работником по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ рассматривается в суде, обязанность представить доказательства наличия законного основания для его расторжения и подтвердить

---

<sup>36</sup> Постановление Совмина СССР от 26.07.1973 № 531 (с изм. и доп., внесенными Постановлением Совмина СССР от 21.02.1986 № 256 -) «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» // Собр. постановлений СССР. 1973. № 18. Ст. 103.

<sup>37</sup> Савельева А. Увольнение по инициативе работодателя: спорные аспекты // Трудовое право. 2014. № 8. С. 41.

соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Следовательно, документом, на основании которого будет проводиться увольнение работников по указанному основанию, является заключение аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Так, Бунькова В.А. обратилась в суд с иском, мотивируя тем, что с 13 марта 2017 года она работала в МОБУ СОШ №6 в должности библиотекаря и заведующей библиотекой. 31 мая 2017 года она была уволена по ст.81 п.3, п.5 ТК РФ. Увольнение считает незаконным, т.к. регулярно выполняла свои должностные обязанности, не проходила процедуру государственной регистрации, приказов о дисциплинарных взысканиях не имеет. Просила суд восстановить ее на работе в должности библиотекаря и заведующей библиотекой МОБУ СОШ №6. Взыскать с ответчика в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула с 31 мая 2017 года. Удовлетворяя исковые требования, суд отметил, что из материалов дела и объяснений сторон следует, что аттестация работника Буньковой В.А. в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, ответчиком не проводилась, вакантные должности, которые бы истец могла замещать с учетом ее квалификации и состояния здоровья, истцу не предлагались, и доказательства отсутствия у него таких вакансий ответчик не представил<sup>38</sup>.

Следует помнить, что несоответствие занимаемой должности – это объективная неспособность работника выполнять трудовые обязанности должным образом. Квалификация – это степень подготовленности работника, в которой нет его субъективной вины, но уровень подготовки работника может служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности. При расторжении трудового договора по данному основанию работнику не выплачивается выходное пособие<sup>39</sup>. Следует отметить, что в настоящее время неясна логика законодателя относительно выходного пособия при расторжении трудового

---

<sup>38</sup> Решение Тындинского районного суда Амурской области от 28 июня 2017 г. по делу № 2-792/2017 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>39</sup> Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М., 2016. С. 238-239.

договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Так, уволенным в соответствии с п.п. 7, 8, 9 ст. 77 ТК РФ согласно ч. 3 ст. 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельной заработной платы. Работник в этих случаях осознанно отказывается от продолжения работы. Все приведенные основания увольнения предполагают также невиновность увольняемого. Увольнение в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ исключает как вину работника, так и его волеизъявление прекратить трудовые правоотношения. Однако выходное пособие в этом случае законом не установлено. Очевидно, что это несправедливо и должно быть решено предоставлением выходного пособия и в последнем случае. Представляется необходимым дополнить ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ соответствующей нормой и изложить ее в следующей редакции: «Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса)».

В случае смены собственника имущества организации расторжение трудового договора на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Другие работники не могут быть уволены по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации. Трудовое законодательство не предусматривает, что следует понимать под сменой собственника имущества организации. Гражданское законодательство, определяющее правовой режим деятельности юридических лиц, правила их ликвидации и реорганизации, также не содержит такого правового понятия, как смена собственника имущества организации. В связи с этим Верховный Суд РФ разъяснил, что под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или)

юридических лиц; при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (национализация); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот<sup>40</sup>.

Расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации новый собственник вправе не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ч. 1 ст. 75 ТК). Если в течение указанного срока названные работники не были уволены по данному основанию, то впоследствии новый собственник не вправе уволить их по данному основанию. При расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить каждому увольняемому работнику компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК (ст. 181 ТК).

Так, Д. состоял в трудовых отношениях с ООО «Латфуд», замещаая с 01.12.2011. Приказом ООО «Латфуд» от 22.10.2015 года Д. был уволен 22.10.2015 года с занимаемой должности по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи со сменой собственника имущества организации, с данным приказом истец был ознакомлен в тот же день). Сторонами не оспаривалось и следует из представленных в материалы дела записки-расчета при прекращении трудового договора, платежного поручения от 22.10.2015 года № 932, что при увольнении Д. был произведен расчет и 22.10.2015 года выплачена денежная сумма, однако ответчиком не произведено начисление и выплата полагающейся работнику, занимающему должность \*\*\*, денежной компенсации, предусмотренной ст. 181 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника. Разрешая спор, суд первой инстанции, исходил из того, что факт невыплаты ответчиком в полном объеме причитающихся истцу денежных средств нашел подтверждение в ходе слушания дела и не

---

<sup>40</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. С. 7.

был опровергнут ответчиком, в связи с чем правомерно пришел к выводу о взыскании с ООО «Латфуд» в пользу Д. компенсации за расторжение трудового договора в порядке ст. 181 ТК РФ, рассчитанной исходя из трехкратного среднего месячного заработка работника, учитывая, что выплата указанной денежной компенсации руководителю организации при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества гарантирована законом. Судебная коллегия апелляционной инстанции нашла выводы суда первой инстанции правильными, основанными на нормах действующего трудового законодательства и соответствующими установленным обстоятельствам дела<sup>41</sup>. Необходимо помнить, что смена собственника имущества организации сама по себе не влечет за собой каких-либо правовых последствий для других работников организации (кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). Трудовые отношения с ними продолжаются и при новом собственнике. Причем в этом случае никакого дополнительного оформления трудовых отношений не требуется. Однако, если работник в связи со сменой собственника имущества организации откажется продолжать работу, он на этом основании подлежит увольнению со ссылкой на п. 6 ст. 77 ТК. Отказ работника от продолжения работы у нового собственника должен быть выражен в письменной форме<sup>42</sup>. Таким образом, при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации необходимо соблюдение двух условий: увольнение только руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера; фактическая смена собственника имущества – переход (передача) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу (другим лицам).

## **2.2 Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника**

Как известно одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное

---

<sup>41</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 28.07.2016 № 33-25441/2016 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>42</sup> Орловский Ю. П. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М., 2018. С. 158.

взыскание. Оно закреплено в п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, и в науке трудового права относится к группе оснований расторжения трудового договора за виновные действия работника. Данное основание в отечественном законодательстве не ново, впервые было закреплено в п. г ст.47 КЗоТ РСФСР 1922 г., также можно было его встретить и в КЗоТ 1971 г., а именно в п.3 ст. 33 КЗоТ РФ 1971 г.<sup>43</sup>.

Чтобы уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, необходима совокупность следующих факторов: неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, неоднократность, если он имеет дисциплинарное взыскание. Представляется необходимым проанализировать перечисленные факторы. Очень часто возникают вопросы относительно оценки такого условия для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ, как «неисполнение трудовых обязанностей», а именно, что понимается под трудовыми обязанностями, неисполнение которых может повлечь увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

В соответствии с п. 35 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2 под дисциплинарным проступком следует понимать неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника трудовых обязанностей, возложенных трудовым законодательством, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, положениями, приказами работодателя, техническими правилами и т.п.)<sup>44</sup>.

Из анализа судебной практики усматривается, что плохое самочувствие работника, ставшее основанием для обращения к врачу и подтвержденное справкой, выданной этим врачом, является уважительной причиной отсутствия на работе, поэтому подобное отсутствие нельзя признать дисциплинарным проступком. Из Определения Конституционного суда РФ от 19.02.2009 №75-О-О следует, что при определении уважительности причин совершения работником дисциплинарного проступка необходимо исходить из общих принципов

---

<sup>43</sup> Бобровский А. А. Об увольнении работника по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ / А. А. Бобровский // Устойчивое развитие науки и образования. 2018. № 5. С. 49.

<sup>44</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. С. 7.

юридической и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь ТК РФ, оценивать всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе оценивать предшествующее поведение работника, его отношение к труду и другие<sup>45</sup>.

Закон не содержит прямого ответа на вопрос о том, каково минимальное количество проступков, образующих неоднократность. Соответствующие разъяснения содержатся в Постановлении Пленума ВС РФ №2. Согласно п. 33 работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Непростым является вопрос о том, сколько раз можно наказывать сотрудника за повторяющийся проступок, если первое наказание не возымело действия. Ответ на данный вопрос содержится в материалах Пленума Верховного суда РФ №2. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания (в том числе и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) допустимо также, если виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на применение к работнику дисциплинарного взыскания. Однако если временной промежуток между вынесением работнику двух дисциплинарных взысканий окажется незначительным, суд может посчитать, что работодатель не предоставил работнику возможности исправиться и признать наказание незаконным.

Так, Панежа И.М. обратился в суд с иском, мотивируя тем, что 09 февраля 2010 года он был принят на работу в АО «Федеральная пассажирская компания» начальником пассажирского поезда. Приказом №47-л от 20 февраля 2018 года был уволен по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, однако с данным приказом не согласен, считает его незаконным. Рассмотрев материалы дела, суд пришел к выводу, что работник Панежа И.М. был привлечен к дисциплинарной ответственности

---

<sup>45</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 19.02.2009 № 75-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Зайцева Александра Леонтьевича и Зайцевой Татьяны Петровны на нарушение их конституционных прав подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81, частью первой статьи 128, частью первой статьи 170 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».



дважды за одни и те же вменяемые ему нарушения, поскольку из анализа содержания приказов Д/ЛВЧ2-186 от 14 февраля 2018 года о наложении дисциплинарного взыскания и Д/ЛВЧ2-213 от 20 февраля 2018 года о наложении дисциплинарного взыскания следует, что они составлены в рамках одного события. Приказом от 14 февраля 2018 года № Д/ЛВЧ2-186 Панежа И.М. привлечен к дисциплинарной ответственности за допущенное нарушение в виде выговора, за несообщение о совершенном проступке (провозе алкогольной продукции). Приказ Д/ЛВЧ2-213 от 20 февраля 2018 года о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно его тексту издан не в связи с новыми фактами неисполнения или ненадлежащего неисполнения истцом своих должностных обязанностей, а в связи с обстоятельствами, за которые Панежа И.М. уже был подвергнут дисциплинарному взысканию. Доказательств совершения Панежа И.М. после привлечения к дисциплинарной ответственности в виде выговора (Д/ЛВЧ2-186 от 14 февраля 2018 года) иного дисциплинарного проступка, кроме указанного в приказе, которое могло послужить основанием для расторжения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ответчиком не представлено и материалы дела не содержат<sup>46</sup>.

Обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что работником был совершен дисциплинарный проступок, лежит на работодателе, поэтому факт совершения дисциплинарного проступка нужно документально зафиксировать. В зависимости от того, какое нарушение имело место, можно оформить докладную записку (например, о несоблюдении техники безопасности) или акт (например, об отсутствии работника на рабочем месте в течение рабочего дня). Увольняя работника по данному основанию, работодатель обязан соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 ТК РФ.

Так, ч. 1 ст. 193 ТК РФ обязывает работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника объяснение в письменной форме. Данное положение направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоя-

---

<sup>46</sup> Решение Тындинского районного суда Амурской области от 11 мая 2018 г. по делу № 2-521/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

тельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания. Кроме того, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Важно обратить внимание на ситуацию, когда работник отказывается представить письменное объяснение. Тогда нужно оформить уведомление о необходимости представить объяснительную записку и вручить работнику под роспись. В случае его отказа подписать уведомление надо составить соответствующий акт. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то необходимо составить соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания<sup>47</sup>.

Закон предусматривает также случаи увольнения работника за однократное нарушение трудовых обязанностей. Однократным грубым нарушением трудовых обязанностей работником считается: прогул (в том числе отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня); появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением служебных обязанностей; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавали реальную угрозу наступления таких последствий<sup>48</sup>.

Работника можно уволить в случае прогула (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

---

<sup>47</sup> Семенова Е. А. Практическое руководство для юрисконсульта. М., 2018. С. 59.

<sup>48</sup> Фимилина Н. В. Увольнение педагога за прогул // Советник в сфере образования. 2016. № 5. С. 54.

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 прогулом признаются следующие действия работника: невыход на работу, т.е. отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (независимо от его продолжительности); нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ); оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо срока предупреждения о его досрочном расторжении (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ); самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный)<sup>49</sup>.

Под прогулом следует понимать отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

При этом необходимо учитывать, что прогулом не признается использование работником дней отдыха, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Прогул является серьезным нарушением трудовой дисциплины, дезорганизующим деятельность любого трудового коллектива. Поэтому закон и допускает возможность увольнения за однократный прогул. Увольнение за прогул признается мерой дисциплинарного взыскания, соответственно, оно требует

---

<sup>49</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. С. 8.

соблюдения порядка наложения дисциплинарных взысканий<sup>50</sup>.

Так, Черных М.В. обратился в суд с иском к ООО «Амуркормопродукт» об оспаривании приказов о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, приказа об увольнении, восстановлении на работе. В обоснование заявленных требований указал на то, что 8 августа 2016 года был принят в ООО «Амуркормопродукт» на должность директора по коммерческим вопросам. Каждый месяц, в целях снижения налоговой нагрузки для предприятия, генеральный директор заставлял его и других работников писать заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. После издания приказов о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, продолжал исполнять свои должностные обязанности, заработная плата выплачивалась за указанные период работы в конверте. 5 февраля 2018 года им было написано заявление о приостановлении работы в связи с имеющейся у работодателя задолженности по заработной плате и ее невыплатой более 15 дней. 26 июня 2018 года обратился в суд с требованием о взыскании задолженности по заработной плате, в ходе производства по делу узнал, что 28 февраля 2018 года он уволен за прогулы. Удовлетворяя исковые требования, суд, отметил, что акт об отсутствии на рабочем месте работника от 18 февраля 2018 года с указанием периода отсутствия на рабочем месте с 1 декабря 2017 года по 18 февраля 2018 года суд находит не соответствующим нормам действующего трудового законодательства, поскольку акты об отсутствии работника на рабочем месте должны составляться за каждый день отсутствия на рабочем месте (работе), должны отбираться объяснения. Доказательств того, что у истца требовали дать пояснения по поводу отсутствия на рабочем месте с 1 декабря 2017 года по 18 февраля 2018 года, а так же 19 февраля 2018 года в материалы дела не представлено. Учитывая вышеизложенное, суд пришел к выводу о нарушении ответчиком порядка увольнения<sup>51</sup>.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 с уче-

---

<sup>50</sup> Яценко А. О. Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя: теоретические и практические аспекты // Аллея науки. 2018. № 5. С. 865.

<sup>51</sup> Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 12 сентября 2018 г. по делу № 2-6797/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «Консультант-Плюс».

том складывающейся судебной практики указал отдельные случаи, которые являются прогулами (п. 39). На наш взгляд, этого недостаточно для правильного применения положений пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и в ТК РФ необходимо также закрепить указание на случаи, которые не могут быть отнесены к прогулам: это случаи, когда работник отсутствовал на работе по причинам, связанным с жизнью и здоровьем его или членов его семьи или других лиц; в связи с выполнением работником обязанностей, предусмотренных законодательством, и т.п.

В ТК РФ необходимо установить критерии (принципы, условия) определения случаев или открытый перечень случаев, когда работодатель не вправе отказать работнику в предоставлении по письменному мотивированному заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы (в том числе даже нескольких часов в течение рабочего дня) в связи с выполнением работником не связанных с трудовыми обязанностями или реализацией прав. А также определить в ТК РФ обязанность для работодателя закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка или в ином локальном нормативном акте порядок предоставления таких отпусков.

Работника, появившегося на рабочем месте в состоянии опьянения, можно уволить (пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Для его увольнения по указанному основанию необходимо соблюдение следующих условий: нахождение работника в состоянии опьянения доказано. Состояние алкогольного или иного опьянения может подтверждаться как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2); в рабочее время работник в состоянии опьянения находится на своем либо не на своем рабочем месте, но на территории организации или объекта, где по поручению работодателя он должен был выполнять трудовую функцию (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Под рабочим местом согласно ч. 6 ст. 209 ТК РФ понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Это может быть офис, завод, склад, территория предприятия в целом, а также место, расположенное за пределами территории работодателя, куда курьеру необходимо отвезти

корреспонденцию, и т.п.<sup>52</sup>.

Так, Мазуров В.В. обратился в суд с иском к ООО «Мечел Транс Восток», мотивируя тем, что он был принят на работу вахтовым методом в ООО «Мечел Транс Восток», с ним было заключено дополнительное соглашение, и он переведен на работу исполняющего обязанности дорожного мастера. Он был уволен по инициативе ответчика по подпункту «б» п.6 ч. 1 ст.81 ТК РФ. В соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору за Мазуровым В.В. закреплено рабочее место Эльгинская дистанция пути участок № км, ж/д линия Улак-Эльга Зейский район Амурская область. С указанным соглашением истец согласился, с условиями работы ознакомлен, о чем имеется его подпись в дополнительном соглашении. Из исследованных в судебном заседании письменных доказательств следует, что актом установлено нахождение Мазурова В.В. в состоянии алкогольного опьянения, протоколом контроля трезвости № у Мазурова В.В. установлены признаки алкогольного опьянения, и он отстранен от проведения работ. Мазуровым В.В. было дано объяснение с указанием об употреблении спиртных напитков. Из докладной записки начальника дистанции пути Эльгинской дистанции ООО «Мечел Транс Восток» Сковородникова А.В. следует, что Мазуров В.В. находился на рабочем месте в Эльгинской дистанции пути в состоянии алкогольного опьянения<sup>53</sup>.

При увольнении по рассматриваемому основанию достаточно одного факта появления работника в одном из выше обозначенных состояний. При этом не имеет значения, когда работник появился в состоянии опьянения: в начале, середине или в конце рабочего дня. Работника, появившегося в подобном состоянии, очевидно, работодатель не должен допускать к работе в этот день (смену). Но для увольнения не имеет значения, отстранялся ли работник от работы или нет.

Увольнение возможно, если работник находился в состоянии опьянения в рабочее время в месте выполнения своих трудовых обязанностей, либо не на своем рабочем месте, но на территории организации или на объекте, где он должен был

---

<sup>52</sup> Кантер В. В. Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ // Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. 2016. № 1. С. 514.

<sup>53</sup> Решение Тындинского районного суда Амурской области от 18 марта 2017 г. по делу № 2-2429/2016 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

выполнять свои трудовые обязанности. Следует сказать, что нетрезвое состояние работника, наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (свидетельскими показаниями, объяснениями непосредственного руководителя, актом отстранения от работы и др.). Бесспорно, бремя доказывания вины работника в этом случае лежит на работодателе, то есть действует так называемая «презумпция невиновности работника», или как ее называет Е.А. Ершова, «презумпция хорошего работника»<sup>54</sup>.

Работника, который распространил сведения, составляющие охраняемую законом тайну, можно уволить (пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Для увольнения в данном случае необходимо установить два факта:

- разгласил ли работник информацию, составляющую государственную, коммерческую, служебную или иную тайну, персональные данные других работников. Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия «разглашение», поэтому под ним можно понимать как действие (сообщение, передачу, предоставление, пересылку, публикацию и т.п.), так и бездействие работника, в результате которых охраняемая информация в любой форме (устной, письменной, электронной, в том числе и при помощи технических средств) стала известна третьим лицам;

- является ли разглашенная информация охраняемой законом тайной. Поскольку определения такой тайны Трудовой кодекс РФ не дает, нужно руководствоваться соответствующими законами (о государственной тайне, о коммерческой тайне, о персональных данных, Налоговым кодексом РФ и т.д.).

В деятельности большинства организаций указанное основание увольнения может использоваться и при разглашении коммерческой тайны. Согласно ст. 4 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» доступ к информации может быть ограничен локальным актом работодателя. Для введения режима конфиденциальности (защищенности) информации работодатель должен издать локальный акт (положение, приказ и т.п.), в котором нужно указать перечень защищаемой информации, меры по ее защите и список работников, имеющих до-

---

<sup>54</sup> Ершов В. В. Трудовой договор. М., 2014. С. 184.

пуск к таким сведениям. С данным документом необходимо ознакомить работника под роспись.

Так, В.Л. обратилась в суд с иском, мотивировав требования тем, что с 23.03.2010 она работала в строительном отделе Владивостокского филиала ФГКУ «Дирекция по строительству и эксплуатации объектов Росграницы» в должности ..., а с 2015 года в должности .... 15.02.2017 была уволена на основании приказа № по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за разглашение охраняемой законом тайны. Основанием для увольнения послужило то, что 14.02.2017 она вынесла с работы копию заключения глав. гос. экспертизы по проектной документации на строительство и оснащение многостороннего автомобильного пункта пропуска Пограничный за 2011 год. Считала увольнение незаконным, документ не содержал гриф «коммерческая тайна», не содержит в себе информацию государственной или служебной тайны. Информацию она не разглашала. Просила суд восстановить ее на работе в прежней должности, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула в размере 98625,50 рублей, компенсацию морального вреда в размере 100000 рублей. Восстанавливая В.Л. на работе, суд исходил из того, что материалами дела не подтвержден факт разглашения В.Л. сведений, содержащих в себе конфиденциальную информацию, иную охраняемую законом тайну в пользу третьих лиц, что влечет незаконность увольнения истца по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ<sup>55</sup>.

Чтобы иметь возможность применять к работнику взыскание, в организации должен быть разработан режим защиты указанных сведений. Данный режим вводится локальным нормативным актом работодателя, с которым необходимо ознакомить всех работников под роспись. Отсутствие такого документа может быть основанием для отмены применения взыскания в судебном порядке.

Применение наказания именно в виде увольнения в данном случае является лишь правом работодателя. Поэтому он может ограничиться выговором или замечанием либо вообще не применять взыскание к работнику<sup>56</sup>.

В судебном процессе обязанность по доказыванию соответствия тяжести

---

<sup>55</sup> Апелляционное определение Приморского краевого суда от 11.07.2017 по делу № 33-6838/2017 2015 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>56</sup> Шестакова Е. В. Сложные вопросы приема на работу и увольнения. М., 2016. С. 59.



проступка мере наказания лежит на работодателе. Ему придется подтвердить, что в организации был введен режим защиты указанных сведений, приняты все меры для их сохранности, а в отношении работника, допустившего проступок, учитывались тяжесть проступка, предшествующее поведение работника и иные обстоятельства<sup>57</sup>.

Что касается государственной тайны, то здесь следует руководствоваться Законом РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»<sup>58</sup>. В Законе дается понятие государственной тайны и перечисляются сведения, которые могут быть отнесены к государственной тайне. Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, определен Указом Президента РФ от 30.11.1995 г. № 1203<sup>59</sup>. Допуск работника к государственной тайне и взаимные обязательства работника и работодателя фиксируются в трудовом договоре, то есть являются его обязательными условиями. Следовательно, за разглашение сведений, составляющих государственную тайну, может быть прекращен трудовой договор только с работниками, которые в установленном законом порядке допущены к государственной тайне. Таким образом, основанием для расторжения трудового договора является разглашение охраняемой законом тайны, т.е. предание огласке соответствующих сведений, в результате чего они становятся известными третьим лицам. Факт разглашения информации конкретным работником должен быть доказан работодателем<sup>60</sup>.

Работника, совершившего по месту работы хищение имущества (в том числе мелкое), растрату, умышленное уничтожение или повреждение имущества, можно уволить (пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение возможно при хищении имущества, принадлежащего как работодателю, так и другим работникам или третьим лицам.

---

<sup>57</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. С. 8.

<sup>58</sup> Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 (в ред. ФЗ от 29.07.2018 № 256-ФЗ) «О государственной тайне» // Собр. законодательства Российской Федерации. 1997. № 41. Ст. 8220.

<sup>59</sup> Указ Президента РФ от 30.11.1995 № 1203 (в ред. Указа Президента РФ от 14.01.2019 № 6) «Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» // Собр. законодательства Российской Федерации. 1995. № 49. Ст. 4775.

<sup>60</sup> Ситникова Е. Г. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. М., 2015. С. 68.

Факт хищения (растраты, уничтожения или повреждения) имущества и вина работника должны быть установлены вступившим в законную силу приговором либо постановлением суда (пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Поскольку пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ говорит именно о совершении хищения (растраты, уничтожения или повреждения), то и приговор (постановление) должен быть вынесен именно по данному факту. Поэтому, если в таком документе установлен только факт покушения на указанные действия, оснований для увольнения по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нет<sup>61</sup>.

Так, ФКП «Аэропорты Дальнего Востока» обратилось в суд с иском к Журавлевой Е.В., в обоснование заявленных требований указало, что ответчик была принята на работу в ФКП «Аэропорты Дальнего Востока» на должность генерального директора по экономике, финансам и перспективному развитию. 16.03.2018 года Журавлева Е.В. была уволена в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества, на основании приговора Благовещенского городского суда Амурской области от 08.01.2018 года, оставленным 15.03.2018 года в силе Амурским областным судом. Приговором суда установлено, что Журавлева Е.В. совершила хищение вверенного ей имущества, принадлежащего ФКП «Аэропорты Дальнего Востока», путем растраты, с использованием своего служебного положения, причинив ущерб на общую сумму 159426 рублей 20 копеек. На основании изложенного, истец ФКП «Аэропорты Дальнего Востока» просило суд взыскать с Журавлевой Е.В. причинённый ущерб в сумме 159426 рублей 20 копеек, расходы по оплате государственной пошлины в размере 4389 рублей<sup>62</sup>.

Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК).

Основанием увольнения работника в соответствии с подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК может являться, однако, не любое нарушение требований охраны труда, а лишь

---

<sup>61</sup> Слесарев С. Увольнение за мошенничество // Трудовое право. 2017. № 4. С. 39.

<sup>62</sup> Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 30 мая 2018 г. по делу № 2-4768/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «Консультант-Плюс».

такое, которое повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. При этом перечень возможных тяжких последствий сформулирован в указанной норме как исчерпывающий. К таким последствиям относятся только: несчастный случай на производстве, авария, катастрофа<sup>63</sup>. Поскольку соблюдение в процессе работы требований охраны труда - юридическая обязанность каждого работника, по данному основанию может быть уволен любой работник. Однако увольнение возможно только за конкретный виновный поступок работника, приведший к тяжким последствиям или создавший реальную угрозу их наступления.

Расторжение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно: в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.); при совершении работниками таких виновных действий, которые дали работодателю основание для утраты доверия к ним. Отсутствие у работодателя доказательств совершения работником указанных действий влечет признание увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным.

Так, 25.01.2017 года была проведена инвентаризация товарно-материальных ценностей, числящихся за Ереминой Т.А., по результатам которой была выявлена недостача. 27.01.2017 года ответчиком направлено заявление в полицию о возбуждении уголовного дела и дано объяснение о том, что Еремина Т.А. отстранена от осуществления трудовых обязанностей с 25.01.2017 года. 18.04.2017 года истец была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на основании постановления о возбуждении уголовного дела от 11.04.2017 года. Судом установлено, что ИП Плешко Е.А. в результате недостачи материальных ценностей был причинен ущерб. Указанное стало возможным в результате ненадлежащего исполнения Ереминой Т.А. должностных обязанностей. Таким образом, поскольку Еремина Т.А. являлась работником, непосредственно обслуживающим материальные ценности, причиненный ответчику ущерб возник в результате виновных действий Ереминой Т.А., при наличии выше-

---

<sup>63</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2017. С. 246.

перечисленных причин, последняя могла быть уволена на основании пункта 7 части 1 статьи 81 ТК РФ. Оценивая собранные по делу доказательства в их совокупности по правилам статьи 67 ГПК РФ, суд пришел к выводу о совершении Ереминой Т.А. виновных действий, которые давали работодателю основания к утрате доверия, в связи с чем увольнение носит законный характер<sup>64</sup>.

Доверие со стороны работодателя выражается в закреплении в должностной инструкции работника прав и обязанностей по обслуживанию материальных и денежных ценностей. С таким работником заключается договор о полной материальной ответственности. Однако наличие подобного договора для увольнения по данному основанию не является обязательным. Договор о полной материальной ответственности сам по себе не будет являться подтверждением того, что работник непосредственно обслуживает материальные ценности<sup>65</sup>.

Федеральным законом от 03.12.2012 № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»<sup>66</sup> ч. 1 ст. 81 ТК РФ была дополнена п. 7.1, которым установлено еще одно основание для увольнения работника по инициативе работодателя - непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают

---

<sup>64</sup> Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 21 декабря 2017 г. по делу № 2-10370/2017 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «Консультант-Плюс».

<sup>65</sup> Москалева О. Увольнение в связи с утратой доверия // Трудовое право. 2014. № 9. С. 52.

<sup>66</sup> Федеральный закон от 03.12.2012 № 231-ФЗ (в ред. ФЗ от 22.12.2014 № 431-ФЗ) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» // Собр. законодательства Российской Федерации. 2012. № 50 (часть 4). Ст. 6954.

основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

При этом были внесены изменения и в ст. 192 ТК РФ - теперь к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника не только по основаниям, предусмотренным п. п. 5, 6, 9 или п. 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ, но и по вновь введенному п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. А это значит, что работодатель, желая расстаться с работником по новому основанию, должен будет соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Кроме этого, скорректирована ст. 349.1 ТК РФ и теперь работники государственной корпорации или компании в случаях и порядке, установленных Постановлением Правительства РФ от 21.08.2012 № 841, должны предоставлять сведения не только о своих доходах, доходах и имуществе, обязательствах имущественного характера супругов и несовершеннолетних детей, но и о расходах, как своих, так и названных членов семьи. Также Законом № 231-ФЗ в Трудовой кодекс была введена новая ст. 349.2, устанавливающая особенности регулирования труда работников Пенсионного фонда, ФСС, ФФОМС, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами. В частности, теперь на работников данных организаций в случаях и порядке, которые установлены Правительством РФ, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции<sup>67</sup>.

Положения п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, согласно которым расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных

---

<sup>67</sup> Уткин В. А. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе и механизм его предотвращения и урегулирования // Безопасность бизнеса. 2018. № 5. С. 14.

или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, вступили в силу 1 января 2013 г.<sup>68</sup>.

Так, Глебова Т.Н. обратилась в Свободненский городской суд Амурской области с иском о признании незаконным распоряжения администрации Свободненского района об её увольнении в связи с утратой доверия, восстановлении на работе в должности начальника отдела по управлению имуществом администрации Свободненского района, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Отказывая в удовлетворении иска, суд, отметив, что проводя проверку по фактам, изложенным в представлении прокурора, комиссия установила, что между истицей и гражданином Ф. возник конфликт интересов, мер по предотвращению которого она не приняла. О возникновении конфликта интересов истица не уведомила работодателя. Кроме того, подавая за 2015-2016 годы сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, истица действительно не указала имеющийся у неё с 2014 года банковский счёт. Представлением Свободненского городского прокурора в адрес главы администрации Свободненского района направлена информация о том, что в нарушение требований, истица не уведомила в письменной форме представителя нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и не приняла мер по его предотвращению, а также не уведомила об обращении к ней в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений при заключении муниципального контракта купли - продажи квартиры. Не уведомление служащим представителя нанимателя (работодателя) о попытке представителя юридического или физического лица, обратившегося в государственный орган (орган местного самоуправления) либо к соответствующему должностному лицу, склонить служащего к совершению коррупционного правонаруше-

---

<sup>68</sup> Воробьева Е. В. Увольнение работников. М., 2015. С. 111.

ния относится к значительным проступкам, влекущим увольнение служащего в связи с утратой доверия<sup>69</sup>.

Расторгнуть трудовой договор по основанию, закрепленному в п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, можно с работником, выполняющим воспитательные функции. При этом ТК РФ не определяет данное понятие и не закрепляет круг лиц, относящихся к рассматриваемой категории работников. В законодательстве РФ нет перечня лиц, которые могут быть отнесены к категории работников, выполняющих воспитательные функции. Если попробовать сформулировать, какие же работники могут быть отнесены к такой категории лиц, то, нужно исходить из следующего:

- образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов

- воспитание - деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Таким образом, трудовой договор по анализируемому основанию может быть расторгнут с лицами, которые непосредственно заняты воспитательным процессом (учителя, воспитатели, тренеры и т.п.)<sup>70</sup>. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 сформулированы рекомендации для случаев расторжения трудового договора по анализируемому основанию:

- допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и неза-

---

<sup>69</sup> Решение Свободненского городского суда Амурской области от 21 мая 2018 г. по делу № 2-778/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>70</sup> Обухова Г. Н. Прекращение трудового договора в связи с совершением аморального проступка: особенности процедуры // Правоприменение в публичном и частном праве. 2018. № 1. С. 263.

висимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту;

- расторжение трудового договора по рассматриваемому основанию является мерой дисциплинарного взыскания;

- если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ).

Понятие аморального проступка законодательство РФ не содержит. Складывающаяся судебная практика приходит к тому, что это проступок, нарушающий принятые в обществе нормы морали и нравственности, непосредственно посягающий на систему общественных отношений, обеспечивающих нормальное воспитание и обучение детей, лиц несовершеннолетнего возраста, их физическое и нравственное развитие. Кроме того, под аморальным проступком можно понимать деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы морали, правила поведения в обществе как в целом, так и в конкретном коллективе<sup>71</sup>.

Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК). Данное основание расторжения трудового договора установлено ТК РФ впервые. По указанному основанию могут быть уволены только те работники организации, которые исчерпывающим образом перечислены в данной норме. Данное основание увольнения касается ограниченного круга лиц, перечисленных в законе, и расширительному толкованию не подлежит. Другие работники по этому основанию уволены быть не могут.

Расторжение трудового договора по данному основанию не требует системы и возможно за первое нарушение трудовых обязанностей. Следует отметить, что данная норма не раскрывает, какое именно решение руководителя организации или

---

<sup>71</sup> Малеина М. Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права // Журнал российского права. 2018. № 10. С. 68.



его заместителя может считаться необоснованным<sup>72</sup>. Соответствующее разъяснение дается в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2, где указано, что, решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения (п. 48). Таким образом, Верховный Суд РФ в рассматриваемом случае разъяснил необходимость учета работодателем наличия или отсутствия в связи с принятием решения руководителем организации неблагоприятных последствий, а также исследования обстоятельств его принятия и наличия альтернативы в принятии им решения.

Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК). По указанному основанию допускается увольнение только тех работников, которые исчерпывающим образом перечислены в рассматриваемой норме. Это - руководитель организации, руководители ее филиалов и представительств, а также заместители руководителя организации, руководителей филиалов и представительств<sup>73</sup>. Так, Г.А. обратился с иском к администрации Де-Кастринского сельского поселения Ульчского муниципального района Хабаровского края о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указав, что распоряжением администрации Де-Кастринского сельского поселения от 16 февраля 2015 года он уволен 16 февраля 2015 года на основании п. 10 ст. 81 ТК РФ, основанием увольнения явились два акта от 09 февраля 2015 года о его отсутствии на рабочем месте и его объяснительная. Оставляя решение суда без изменения, суд апелляционной инстанции отметил, что суд первой инстанции, исследовав представленные сторонами доказательства и дав им оценку по правилам ст. 67 ГПК РФ, пришел к обоснованному выводу о том, что факт отсутствия Г.А. на рабочем месте без уважительной причины работодателем не доказан, поскольку судом установлено, что в указанное в актах от 09 февраля 2015 года вре-

---

<sup>72</sup> Егорова О. А. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. М., 2013. С. 94-95.

<sup>73</sup> Чернокальцев Д. За что ответит руководитель? // ЭЖ-Юрист. 2016. № 43. С. 5.

мя истец осуществлял трудовую деятельность по организации работы предприятия на объектах предприятия и в других организациях, факт отсутствия его в офисе предприятия не может свидетельствовать о его отсутствии на рабочем месте, поскольку кабинет в офисе предприятия не является единственным местом выполнения трудовой функции истца<sup>74</sup>.

Содержание понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей» ТК РФ, как и ранее КЗоТ, не раскрывает. Пленум Верховного Суда в Постановлении от 17.03.2004 г. № 2 указывает, что в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49). Представляется, что «грубым» может быть признано очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение обязанностей работником, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым договором, коллективным договором. Поскольку руководители организации являются ответственными работниками, к ним предъявляются повышенные требования, в связи с чем они могут быть уволены (помимо общих оснований, установленных для всех работников) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей<sup>75</sup>.

Что касается представления работником подложных документов при заключении трудового договора, то в этом случае ТК РФ не ставит возможность увольнения в зависимость от того, знал ли работник о том, что представляет подложные документы при заключении трудового договора. Поэтому в таком случае, по-видимому, достаточно констатации самого факта, что документ является подложным. Следует сказать, что основанием для увольнения может послужить предоставление подложных документов, удостоверяющих личность работника, документов об образовании или специальной профессиональной подготовке, о трудовой деятельности (трудовая книжка, справки о работе), о состоянии здоровья

---

<sup>74</sup> Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 08.07.2015 по делу № 33-4272/2015 2015 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>75</sup> Кузнецова В. В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография. М., 2016. С. 57.

или прохождении медицинского осмотра, когда в силу закона это является обязательным, и т.п. Ю.П. Орловский справедливо, отмечает, что «подложность» документов может быть основанием для расторжения с работником трудового договора только в том случае, если факт несоответствия действительности предоставленных документов установлена соответствующими компетентными учреждениями (органами)<sup>76</sup>. К примеру, если при приеме на работу, требующую в соответствии с законодательством специального образования, работник представил фальшивый документ, удостоверяющий наличие такого образования, или предъявил поддельный паспорт. Таким образом, представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора может быть основанием для расторжения с работником трудового договора при условии, если подлинные документы, которые работник должен был предоставить, или отсутствие таких документов могло явиться законным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Представление подложных документов как общее основание увольнения по инициативе работодателя содержит все признаки как виновного, так и субъективного увольнения. Формально такой проступок представляет собой грубое правонарушение, для увольнения достаточно его однократное совершение работником. Факт подложности документов устанавливается судом или иными компетентными органами и предполагает виновность работника. В отношении работников с общим трудовым статусом не существует требования немедленно прекратить трудовые отношения по рассматриваемому основанию. Следовательно, увольнение является правом работодателя. Приходя к такому решению, он оценивает реальные способности работника к выполнению обязанностей. Представляется целесообразным распространить на увольнение в связи с представлением работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора процедурные правила, содержащиеся в ст. 193 ТК РФ. Ограничение сроков наложения взыскания упорядочит отношения увольнения

---

<sup>76</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М., 2013. – С. 289.

по рассматриваемому основанию. При этом для данного основания прекращения трудового правоотношения целесообразно исключить требование об учете шестимесячного срока с момента совершения проступка. Следует оговориться, что для этого не требуется приравнивать его к дисциплинарным взысканиям. Совершение данного правонарушения в период трудоустройства исключает его дисциплинарный характер.

Анализ п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ позволяет утверждать, что расторжение трудового договора возможно: с определенной категорией работников - руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Остальных работников увольнять по этому основанию нельзя; по основаниям, указанным в трудовом договоре. При этом ТК РФ не указывает, какие именно это могут быть основания. Авторы полагают, что исходя из общих положений законодательства РФ такие основания не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и носить откровенно дискриминационный характер. Например, генеральному директору может быть определен показатель прибыльности компании, который она должна достичь, и предусмотрено, что его недостижение повлечет за собой расторжение с ним трудового договора.

Законодатель не определяет в п. 13 ни перечня, ни характера дополнительных оснований прекращения трудовых отношений. Очевидно, в каждом конкретном случае дополнительные основания прекращения трудового договора устанавливаются по соглашению сторон<sup>77</sup>.

Необходимо иметь в виду, что увольнение по этим основаниям будет правомерным, если они сформулированы достаточно четко и определенно. Должно быть ясно, при совершении каких конкретно действий (бездействия) возможно расторжение трудового договора с директором организации или членом коллегиального исполнительного органа организации. Например, невыполнение обязанности, предусмотренной конкретным пунктом трудового договора.

---

<sup>77</sup> Ситникова Е. Г. Оформление трудовых отношений: образцы документов, комментарии и разъяснения. М., 2016. С. 74.

### 3 ПРОБЛЕМЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Существует множество проблем, которые возникают при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. К сожалению, такие нарушения в последнее время приобрели массовый характер. Работодатели, ради своей выгоды или же какой-либо другой цели добиваются увольнения тех, кто опытен и значим в работе компании. Безусловно, категория трудовых споров о восстановлении работника на работе в настоящее время приобретает все большую социальную значимость. В период непростой экономической ситуации в стране, наличие постоянного места работы является залогом благополучия, как самого работника, так и членов его семьи. В связи с чем, при рассмотрении данной категории дел судами важен правильный, единообразный и стабильный подход к разрешению этих споров, как гарантия соблюдения прав участников трудовых правоотношений<sup>78</sup>.

Трудовое законодательство устанавливает определенный, строго ограниченный перечень оснований, которые предоставляют работодателю право уволить работника по своей инициативе. В настоящее время спорными и вызывающими многочисленные вопросы являются нормы ТК РФ, регулирующие порядок увольнения работников. Во-первых, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, а также сокращения численности или штата их работников совершаются работодателями с различным правовым статусом (п.п.1-2 ст. 81 ТК РФ). Однако в ст. 178 ТК РФ устанавливающей гарантии при расторжении трудового договора, закрепляется правовое неравенство работников организаций и работников индивидуальных предпринимателей. В ней содержится прямое указание на выплату выходного пособия при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

---

<sup>78</sup> Орлов С. В. Основные проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, связанные с виновным поведением работника // Духовная безопасность и суверенитет России: вызовы, ответы и уроки. 2018. № 1. С. 210.

Таким образом, данная норма не предусматривает выплату указанного выходного пособия в случаях прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем или осуществлением им сокращения численности или штата работников. Представляется, что такое ограничение гарантий лицам, работающим у индивидуальных предпринимателей не отвечает социальной направленности трудового законодательства. Процедура непосредственного увольнения по ликвидации или по сокращению штата или численности работников четко предусмотрена законом. Однако работодатели организаций не всегда выполняют возложенную на них законом обязанность. Нередко процедуру сокращения начинают не по обоснованным основаниям, а в целях избавления от неудобных и неугодных работников. Как показывает проверка соответствующих категорий судебных дел в кассационном и надзорном порядке, судами не всегда надлежаще проверяются факты проведенного сокращения работников, что ведет к вынесению необоснованных, а иногда и незаконных судебных решений<sup>79</sup>.

В настоящее время правовое регулирование порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации требует дальнейшего совершенствования: включения в ст. 81 ТК РФ дополнительного пункта, регламентирующего порядок расторжения договора по данному основанию, в котором должна быть четко закреплена последовательность действий работодателя - необходимость утверждения нового штатного расписания до проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации. Следует легально закрепить понятие «вакансия» и что приравнивается к ней, определить, в каком случае наличие дополнительных образования, квалификации или навыков будет влиять на оставление на работе.

Для обеспечения единообразия применения положений ТК РФ целесообразно также внести следующие предложения для включения в постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «Для защиты интересов

---

<sup>79</sup> Вышеславова Т. Ф. Некоторые проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя и толкование отдельных норм данного института трудового права // Толкование правовых актов. 2017. № 1. С. 14.

работника не только обращать особое внимание на неукоснительное соблюдение положений части 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ о необходимости предложения работнику (государственному служащему) всех имеющихся у работодателя вакансий, соответствующих квалификации и состоянию здоровья работника (государственного служащего), но и для недопущения злоупотреблений со стороны работодателя закрепить требование об обязательности ознакомления работника с полным списком имеющихся вакансий». Данное положение является чрезвычайно важным уточнением, способным в наибольшей степени защитить права сокращаемого сотрудника.

Во-вторых, ТК РФ содержит императивное правило о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами. Такое увольнение не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (п. 1 ст. 261 ТК РФ). Однако на практике, чтобы обойти это правило, работодатели зачастую ликвидируют структурные подразделения организации – отделы, цеха и т.п. Статья 61 ГК РФ предусматривает возможность ликвидации только юридического лица. Однако статья 81 ТК РФ предусматривает процедуру увольнения работников и в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности. Данное расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренных для случаев ликвидации организации. Данное положение ТК РФ при сопоставлении трудового и гражданского законодательства является достаточно спорным и, умаляет гарантии работников. Целесообразно привести трудовое и гражданское законодательство в этой части в соответствие. При рассмотрении трудовых споров по увольнению работников в связи с ликвидацией структурного подразделения организации, когда из штатного расписания исключается структурное 15 подразделение, то работники должны сокращаться по правилам п.2. ст. 81 ТК РФ.

В-третьих, существуют определенные трудности при осуществлении расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвер-

жденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81). Напомним, что в ТК РФ отсутствует само определение аттестации и порядок ее реализации. В трудовом законодательстве не разработано Типовое положение для проведения аттестации ни на уровне федерального закона, ни на уровне постановления Правительства, ни на уровне локального нормативного акта. Отсюда возникает множество разногласий при проведении аттестации на местах. На сегодняшний день на федеральном уровне действуют нормы о порядке проведения аттестации только в государственной сфере. Такое положение дает широкий простор субъективному усмотрению работодателями при проведении аттестации по многим вопросам: срокам проведения аттестации, принимаемым решениям аттестационных комиссий, порядку проведения аттестации и т.д. Назрело время преодоления туманной роли и места аттестации как в целом в трудовых отношениях, так и в возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В ТК РФ отсутствует концепция осуществления аттестации, без которой невозможно устранение разночтений, связанных с понятийным аппаратом, принципами, целями и задачами аттестации<sup>80</sup>.

В целях более детальной регламентации взаимоотношений работника и работодателя при увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой ст. 81 ТК РФ необходимо внести следующее дополнения в ст. 81 ТК РФ: «Увольнение по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 настоящей статьи, может быть произведено не позднее двух месяцев со дня доведения результатов аттестации до сведения работника под роспись, не считая периодов временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность)».

Не решен законодателем вопрос о механизме увольнения работников при отказе прохождения аттестации. Так Т. В. Шадрина замечает, что обязанность проходить аттестацию нужно закрепить в трудовом договоре<sup>81</sup>. Таким образом, такое многоплановое явление как аттестация работников требует комплексного подхода на всех уровнях правового регулирования: нормативном, коллективно-договорном,

---

<sup>80</sup> Измалков А. В. Актуальные проблемы рассмотрения споров о восстановлении работника на работе в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Инновационная экономика и право. 2017. № 1. С. 88.

<sup>81</sup> Шадрина Т.В. Аттестация работников как основание для увольнения // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 12. С. 53.



локальном и индивидуально-договорном.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается расторжение трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Однако Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия неуважительных причин, не содержит перечня уважительных причин для неисполнения трудовых обязанностей, поэтому в каждом случае работодатель решает вопрос самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств и письменных объяснений работника. Однако на практике данная категория может быть по-разному понята и работодателем, и работником, и судом.

Необходимо внести следующее дополнение в п. 5 ст. 81 ТК РФ: «Решая вопрос об уважительности причин, работодателю необходимо оценить всю совокупность конкретных обстоятельств, в том числе обстоятельства и мотивы отсутствия работника на работе, предшествующее поведение работника, его отношение к труду и другое. К уважительным причинам, например, относится: болезнь самого работника либо его близких родственников, нуждающихся в постороннем уходе; смерть близких родственников; заливы и пожары в квартире; дорожно-транспортные происшествия; стихийные бедствия и др.».

Определение прогула, данное в пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, позволяет утверждать, что возможность увольнения работника за прогул напрямую зависит и от продолжительности его рабочего дня. Так, лица, продолжительность рабочего дня которых составляет менее 4 часов (например, лица, работающие по совместительству; инвалиды - согласно медицинскому заключению; лица, рабочий день которых разделен на части, ни одна из которых не превышает 4 часов), не могут быть уволены за прогул, поскольку в принципе не могут отсутствовать на рабочем месте более этого времени. Напрашивается вывод, что пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ в существующей редакции предоставляет некоторым категориям работников ничем не обоснованные преимущества и фактически ограничивает право работодателя на применение к ним в случае отсутствия в течение всего рабочего дня на рабочем месте без уважительных причин дисциплинарного взыскания - увольнения за прогул только

потому, что продолжительность рабочего дня таких работников составляет менее 4 часов. Конечно, он может расторгнуть трудовой договор с перечисленными выше работниками, не соблюдающими трудовую дисциплину, по п. 5 ст. 81 ТК РФ – за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, но сделать это работодатель вправе лишь при условии, что к работнику уже применялось дисциплинарное взыскание. Однако перед законом все равны. В целях обеспечения единообразного его применения предлагаем изложить пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ в следующей редакции: «прогул (отсутствие на работе без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) либо более 4 часов подряд или суммарно в течение рабочего дня (смены))».

Таким образом, увольнение работника по инициативе работодателя должно быть правомерным и соблюдать закрытый перечень обстоятельств: наличия законного основания проведения увольнения по инициативе работодателя; издание в определенные сроки приказа об увольнении работника с указанием оснований увольнения, закрепленных в законе; неукоснительного соблюдения порядка увольнения, предусмотренного к конкретному пункту ст. 81 ТК РФ; предоставления увольняемым работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

Если при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя эти обстоятельства не будут исполнены, то увольнение будет конечно признано незаконным. Рассматривая увольнение с работы как крайнюю меру, применяемую к работнику, законодатель установил строгую регламентацию условий, при которых увольнение может быть признано правомерным. Необходимо в ТК РФ устанавливать конкретные и недвусмысленные гарантии и компенсации работникам независимо от статуса работодателя. Целесообразно принятие специализированного закона о порядке проведения аттестации работников. Требуют редактирования и приведение в соответствие отдельных положений ТК РФ в соответствии с действующим гражданском законодательством.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный в представленной бакалаврской работе анализ, позволил сделать следующие выводы и предложения.

Трудовой договор представляет основной институт трудового права, который занимает центральное место в ТК РФ. С его помощью создаются необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и обеспечения развития трудовых отношений.

Прекращение трудового договора - это правовая категория, имеющая как общее понятие, так и специальное. В качестве общего понятия прекращение трудового договора представляет собой перечень оснований, содержащихся в ст. 77 ТК РФ. Трудовой кодекс РФ выделяет общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 ТК РФ, и они распространяются на всех без исключения работников. Дополнительные основания прекращения трудового договора применимы только к отдельным категориям работников и устанавливаются как ТК РФ, так и федеральными законами, которые регулируют трудовые отношения отдельных категорий работников. В науке трудового права единые критерии для классификации оснований прекращения трудовых правоотношений не выработаны.

В настоящее время работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ, и по основаниям, предусмотренным специальным законодательством. В Трудовом кодексе предусмотрены как общие, так и специальные основания, которые относятся как ко всем категориям работников, заключивших трудовые договоры, так и к специальным их категориям (например, руководители организаций). При этом случаи расторжения трудового договора по п. 1 - 3, 5, 6, 11, 12 ст. 81 ТК РФ относятся ко всем категориям работников, а по п. 4, 7 - 10, 13, 14 ст. 81 - лишь к специальным категориям. Представляется, что сосредоточение в одной статье оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя следует признать логичным и целесообразным как с точки зрения их практического применения, так и с позиции построе-

ния системы гарантий для работников при увольнении.

Все основания увольнения по инициативе работодателя, указанные в ст. 81 ТК РФ, а также иные, предусмотренные ТК РФ или федеральными законами, могут быть разделены на две группы по критерию наличия или отсутствия вины работника. Соответственно, различным будет и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении.

Каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику. Практика показывает, что, к сожалению, работодатели допускают огромное количество ошибок, связанных с процедурными моментами прекращения трудового договора, вследствие чего они проигрывают в судах дела о восстановлении на работе даже тогда, когда у них имелись достаточные основания для прекращения трудового договора с конкретным работником.

Проведенное в выпускной квалификационной работе исследование позволило предложить следующие изменения в Трудовой кодекс РФ.

Так предложено изложить п. 1 ч. 1. ст. 81 ТК РФ в следующей редакции: «Ликвидации либо прекращения деятельности работодателем.

С момента внесения изменений в ЕГРЮЛ о назначении ликвидационной комиссии, либо с момента вынесения судом решения о ликвидации организации работодатель предупреждает работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца».

В целях более детальной регламентации взаимоотношений работника и работодателя при увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой ст. 81 ТК РФ необходимо внести следующее дополнения в ст. 81 ТК РФ: «Увольнение по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 настоящей статьи, может быть произведено не позднее двух месяцев со дня доведения результатов аттестации до сведения работника под роспись, не считая периодов временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность)».

В связи с этим необходимо внести дополнения в ст. 81 ТК РФ следующего содержания: «Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 3 части пер-

вой настоящей статьи, может быть произведено не позднее двух месяцев со дня доведения результатов аттестации до сведения работника под роспись, не считая периодов временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность)»).

Следует отметить, что проблемы, возникающие при высвобождении работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ, во многом вызваны существующим подходом законодателя к правовой регламентации данных отношений. Она является императивной, а все юридические акты совершаются работодателем в одностороннем порядке. При этом усиление компромиссных, договорных начал при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников могло бы ликвидировать ряд проблем. Представляется необходимым закрепить соответствующие нормы в Трудовом кодексе РФ, сформулировав их следующим образом:

«При принятии решения об увольнении работников в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель совместно с представителями работников разрабатывает план мероприятий по сокращению численности или штата работников.

План мероприятий по сокращению численности или штата работников принимается в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора.

Содержание и структура плана мероприятий по сокращению численности или штата работников определяется сторонами. В него в обязательном порядке включаются следующие условия: обоснование необходимости мероприятий по сокращению численности или штата работников; наименование должностей и видов работ, подлежащих сокращению или упразднению; количество сокращаемых или упраздняемых должностей и видов работ; критерии, применяемые к увольняемым работникам.

План мероприятий по сокращению численности или штата может содержать иные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, иными нормативными правовыми актами»).

Следует отметить, что в настоящее время неясна логика законодателя относительно выходного пособия при расторжении трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Так, уволенным в соответствии с п.п. 7, 8, 9 ст. 77 ТК РФ согласно ч. 3 ст. 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельной заработной платы. Работник в этих случаях осознанно отказывается от продолжения работы. Все приведенные основания увольнения предполагают также невиновность увольняемого. Увольнение в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ исключает как вину работника, так и его волеизъявление прекратить трудовые правоотношения. Однако выходное пособие в этом случае законом не установлено. Очевидно, что это несправедливо и должно быть решено предоставлением выходного пособия и в последнем случае. Представляется необходимым дополнить ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ соответствующей нормой и изложить ее в следующей редакции: «Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса)».

На наш взгляд, необходимо внести следующее дополнение в п. 5 ст. 81 ТК РФ: «Решая вопрос об уважительности причин, работодателю необходимо оценить всю совокупность конкретных обстоятельств, в том числе обстоятельства и мотивы отсутствия работника на работе, предшествующее поведение работника, его отношение к труду и другое. К уважительным причинам, например, относится: болезнь самого работника либо его близких родственников, нуждающихся в постороннем уходе; смерть близких родственников; заливы и пожары в квартире; дорожно-транспортные происшествия; стихийные бедствия и др.».

Таким образом, предложенные в работе изменения в действующее трудовое законодательство, безусловно, будут способствовать разрешению проблемных вопросов, складывающихся в правоприменительной практике.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. ФЗ от 30.12.2008 № 6-ФЗ, от 30.12.2008 № 7-ФЗ, от 05.02.2014 № 2-ФЗ, от 21.07.2014 № 11-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.08.2018 № 339-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. - 1994. - № 32. - Ст. 3301; 2018. - № 32 (Часть II). - Ст. 5132.

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 01.04.2019 № 48-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3; Российская газета - 2019. - № 72. - С. 6.

4 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 ФЗ (в ред. ФЗ от 11.12.2018 № 461-ФЗ) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собр. законодательства Российской Федерации. - 1996. - №17. - Ст. 1915; 2018. - № 51. - Ст. 7858.

5 Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 (в ред. ФЗ от 29.07.2018 № 256-ФЗ) «О государственной тайне» // Собр. законодательства Российской Федерации. - 1997. - № 41. - Ст. 8220; 2018. - № 31. - Ст. 4845.

6 Федеральный закон от 03.12.2012 № 231-ФЗ (в ред. ФЗ от 22.12.2014 № 431-ФЗ) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» // Собр. законодательства Российской Федерации. - 2012. - № 50 (часть 4). - Ст. 6954; 2014. - № 52. - Ст. 7542.

7 Указ Президента РФ от 30.11.1995 № 1203 (в ред. Указа Президента РФ от 14.01.2019 № 6) «Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» // Собр. законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 49. - Ст. 4775; 2019. - № 3. - Ст. 232.

8 Постановление Совмина СССР от 26.07.1973 № 531 (с изм. и доп., внесен-

ными Постановлением Совмина СССР от 21.02.1986 № 256) «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» // Собр. постановлений СССР. – 1973. – № 18. – Ст. 103; 1986. – № 11. – Ст. 69.

## II Специальная литература

9 Агафонова, Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография / Г. А. Агафонова. – М.: Проспект, 2014. - 146 с.

10 Афонасьева, К. А. Ответственность работодателя за нарушения при проведении мероприятия сокращения численности или штата работников / К. А. Афонасьева // Аллея науки. – 2018. – № 5. – С. 840-843.

11 Балицкий, К. С. Расторжение трудового договора в связи с совершением работником прогула: история правового регулирования, доктрина и судебная практика / К. С. Балицкий // Российский юридический журнал. – 2016. – № 2. – С. 165-176.

12 Бобровский, А. А. Об увольнении в связи с ликвидацией организации и сопутствующих проблемах / А. А. Бобровский, В. А. Макарова // Новая наука: Проблемы и перспективы. – 2016. – № 7-1. – С. 162-168.

13 Бобровский, А. А. Об увольнении работника по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ / А.А. Бобровский // Устойчивое развитие науки и образования. – 2018. – № 5. – С. 48-52.

14 Бугров, Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л. Ю. Бугров. – Пермь: Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 2013. – 641 с.

15 Воробьева, Е. В. Увольнение работников / Е. В. Воробьева. - М.: АйСи Групп, 2015. – 206 с.

16 Вышеславова, Т. Ф. Некоторые проблемы правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя и толкование отдельных норм данного института трудового права / Т. Ф. Вышеславова // Толкование правовых актов. – 2017. – № 1. – С. 13-16.

17 Гусов, К. Я. Трудовое право России: учебник / К.Я. Гусов, В.Н. Толкуно-



ва. - М.: Эксмо, 2015. – 564 с.

18 Гуцко, М. И. Проблемы расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации / М. И. Гуцко, Г. П. Кузнецов // Аллея науки. – 2018. – № 6. – С. 756-760.

19 Демидов, Н. В. Становление правовой регламентации трудовых отношений в России XVIII - начала XIX в. / Н. В. Демидов // Современные исследования в гуманитарных и общественных науках. – 2015. – № 1. – С. 62-65.

20 Егорова, О. А. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О. А. Егорова. - М.: Проспект, 2017. – 402 с.

21 Ершов, В. В. Трудовой договор / В. В. Ершов, Е. А. Ершова. - М.: Дело, 2014. – 268 с.

22 Жданова, О. В. Особенности расторжения трудового договора в случае ликвидации организации: проблемы соотношения трудового и гражданского законодательства / О. В. Жданова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 5-4. – С. 718-722.

23 Измалков, А. В. Актуальные проблемы рассмотрения споров о восстановлении работника на работе в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя / А. В. Измалков, М. В. Соседова // Инновационная экономика и право. – 2017. – № 1. – С. 86-92.

24 Кантер, В. В. Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ / В. В. Кантер // Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. – 2016. – № 1. – С. 513-517.

25 Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. - М.: Эксмо, 2015. – 624 с.

26 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2017. – 608 с.

27 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, Инфа-М, 2018. – 848 с.

28 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2016. – 964 с.

29 Кравченко, К. И. Проблемы практики правоприменения при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата / К. И. Кравченко, А. В. Кузьменко // Молодёжь Сибири - науке России. – 2017. – № 1. – С. 185-187.

30 Крылов, К. Д. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / К.Д. Крылов. - М.: Эксмо, 2017. – 688 с.

31 Кузнецова, В. В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2016. – 156 с.

32 Лукьянова, Н. А. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования / Н. А. Лукьянова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2007. – № 2. – С. 125-129.

33 Малеина, М. Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права / М. Н. Малеина // Журнал российского права. – 2018. – № 10. – С. 61-72.

34 Москалева, О. Увольнение в связи с утратой доверия / О. Москалева // Трудовое право. - 2014. - № 9. - С. 51 - 52.

35 Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. - М.: Юрайт, 2016. - 594 с.

36 Обухова, Г. Н. Прекращение трудового договора в связи с совершением аморального проступка: особенности процедуры / Г. Н. Обухова // Правоприменение в публичном и частном праве. – 2018. – № 1. – С. 261-264.

37 Орлов, С. В. Основные проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, связанные с виновным поведением работника / С. В. Орлов // Духовная безопасность и суверенитет России: вызовы, ответы и уроки. – 2018. – № 1. – С. 200-215.

38 Орловский, Ю. П. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2018. – 372 с.

39 Письмо Роструда от 06.03.2013 № ПГ/1180-6-1 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «Консультант»

тантПлюс».

40 Савельева, А. Увольнение по инициативе работодателя: спорные аспекты / А. Савельева // Трудовое право. - 2014. - № 8. - С. 40 - 41.

41 Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2015 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации. – Режим доступа : <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3417>. – 28.03.2019.

42 Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2016 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации. – Режим доступа : <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3832>. – 28.03.2019.

43 Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2017 году [Электронный ресурс] // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации. – Режим доступа : <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4476>. – 28.03.2019.

44 Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2018 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации. – Режим доступа : <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4891>. – 28.03.2019.

45 Семенова, Е. А. Практическое руководство для юрисконсульта / Е. А. Семенова. – М.: Юстицинформ, 2018. – 352 с.

46 Сидоров, Э. А. Трудовой договор: понятие, признаки, значение / Э. А. Сидоров // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2019. – № 1. – С. 75-78.

47 Ситникова, Е. Г. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю / Е. Г. Ситникова. – М.: Редакция «Российской газеты», 2015. – 176 с.

48 Ситникова, Е. Г. Оформление трудовых отношений: образцы документов, комментарии и разъяснения / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. – М.: Редакция «Российской газеты», 2016. – 176 с.

49 Слесарев, С. Увольнение за мошенничество / С. Слесарев // Трудовое

право. – 2017. – № 4. – С. 31 - 42.

50 Соболев, С. А. Проблемы современного понимания истории трудового договора в России / С. А. Соболев // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2017. – № 6. – С. 113-118.

51 Сухарев, А. Е. Действия работодателя и типичные заблуждения работников при увольнении по сокращению штата работников организации / А. Е. Сухарев // Бизнес, менеджмент и право. – 2018. – № 3. – С. 37-42.

52 Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. - М.: Юстицинформ, Правоведение, 2013. - 294 с.

53 Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. – М.: Юрайт, 2016. – 624 с.

54 Уткин, В.А. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе и механизм его предотвращения и урегулирования / В. А. Уткин // Безопасность бизнеса. – 2018. – № 5. – С. 11 - 18.

55 Фими́на, Н. В. Увольнение педагога за прогул / Н. В. Фими́на // Советник в сфере образования. – 2016. – № 5. – С. 53-56.

56 Цыпкина, И. С. Постановления Пленума Верховного Суда РФ: нерешенные вопросы трудового законодательства / И. С. Цыпкина // Lex Russica. – 2017. – № 7. – С. 78-87.

57 Чернокальцев, Д. За что ответит руководитель? / Д. Чернокальцев // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 43. – С. 4 - 5.

58 Шадрина, Т. В. Аттестация работников как основание для увольнения / Т. В. Шадрина // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 12. – С. 50-56.

59 Шестакова, Е. В. Сложные вопросы приема на работу и увольнения / Е. В. Шестакова. – М.: Проспект, 2016. – 138 с.

60 Яценко, А. О. Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя: теоретические и практические аспекты / А.О. Яценко, Е. Г. Гусева // Аллея науки. – 2018. – № 5. – С. 864-870.

III Правоприменительная практика

61 Определение Конституционного Суда РФ от 19.02.2009 № 75-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Зайцева Александра Леонтьевича и Зайцевой Татьяны Петровны на нарушение их конституционных прав подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81, частью первой статьи 128, частью первой статьи 170 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

62 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6. – С. 4-10; 2016. – № 2. – С. 12-14.

63 Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 08.07.2015 по делу № 33-4272/2015 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

64 Апелляционное определение Московского городского суда от 28.07.2016 № 33-25441/2016 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

65 Апелляционное определение Приморского краевого суда от 11.07.2017 по делу № 33-6838/2017 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

66 Решение Райчихинского городского суда Амурской области от 28.01.2014 г. по делу № 2-29/2014. [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

67 Решение Тындинского районного суда Амурской области от 18 марта 2017 г. по делу № 2-2429/2016 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

68 Решение Тындинского районного суда Амурской области от 28 июня 2017 г. по делу № 2-792/2017 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

69 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 21 де-

кабря 2017 г. по делу № 2-10370/2017 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

70 Решение Тындинского районного суда Амурской области от 11 мая 2018 г. по делу № 2-521/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

71 Решение Свободненского городского суда Амурской области от 21 мая 2018 г. по делу № 2-778/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

72 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 30 мая 2018 г. по делу № 2-4768/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

73 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 12 сентября 2018 г. по делу № 2-6797/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».