**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям**

**2014**

Содержание

Введение

1. Общие положения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1.1 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: понятие и правовое регулирование

1.2 Характеристика системы правовых гарантий работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работодателя

2. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям

2.1 Характеристика оснований прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 и п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ

2.2 Прекращение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

2.3 Особенности расторжения трудового договора с руководителем организации по невиновным основаниям (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ст. 278 ТК РФ)

2.4 Анализ материалов практики по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям

Заключение

Список использованных источников и литературы

Введение

прекращение трудовой договор

Представленная дипломная работа по дисциплине «Трудовое право» посвящена следующей проблеме: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям».

Актуальность исследования. Расторжение трудового договора является частным случаем прекращения трудового договора, наряду с другими основаниями, перечисленными в ст. 77 ТК РФ. Этот перечень является общим, поскольку для отдельных категорий работников (совместители, педагогические работники, руководители организаций и др.) трудовое законодательство предусматривает также и дополнительные основания.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Какие последствия для работника и работодателя влечет прекращение трудового договора? Прежде всего, это прекращение трудовых правоотношений. В этой связи стоит заметить, что трудовое законодательство оперирует несколькими понятиями, схожими между собой для обозначения прекращения взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. Понятия «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение» часто путаются обывателями - как работниками, так и работодателями. Более того, нечеткость уяснения отличий можно констатировать и у кадровых работников предприятий. Между тем, при несомненной схожести приведенных понятий, различия между ними очевидны.

В настоящее время в условиях нестабильного экономического положения, частого увольнения работников остро стоит вопрос о соблюдении установленной правовой регламентации прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. В таких ситуациях работник как сторона трудового отношения нуждается в правовой защите.

С другой стороны, работодателю во избежание возможных неблагоприятных последствий, также необходимо знать особенности расторжения трудовых договоров с работниками.

Вместе с тем проблемы, связанные с прекращением трудового договора по инициативе работодателя в действующем трудовом законодательстве полностью не разрешены.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Процесс формирования и дальнейшего совершенствования действующего трудового законодательства многогранен и тесно связан с деятельностью органов по применению трудового законодательства. С учетом внесения значительных изменений в трудовое законодательство правоприменительная деятельность в этой сфере приобретает особую важность.

Степень научной разработанности темы в литературе. К проблемам расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с невиновными действиями работника в своих исследованиях обращались многие ученые в области трудового права. В последние годы активно разрабатывались проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя и разрешения индивидуальных трудовых споров по этим основаниям в работах Г.А. Агафоновой, С.В. Зверева, Л.А. Ломакиной, А.Н. Мироновой, А.В. Черкашиной и других учёных.

Эти исследования охватывают широкий круг вопросов и затрагивают в аспекте их постановки и рассмотрения все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в том числе такие, которые связаны с невиновными действиями работника. Комплексного исследования, посвященного только расторжению трудового договора по инициативе работодателя в связи с невиновными действиями работника, не проводилось.

Цель исследования. Основной целью представленной дипломной работы является комплексное и всестороннее исследование проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Задачи исследования. Для достижения поставленной цели потребовалось решение ряда задач:

Рассмотреть расторжение трудового договора по инициативе работодателя: понятие и правовое регулирование;

Исследовать характеристику системы правовых гарантий работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работодателя;

Изучить характеристику оснований прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 и п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

Рассмотреть прекращение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

Выявить особенности расторжения трудового договора с руководителем организации по невиновным основаниям (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ст. 278 ТК РФ);

Проанализировать материалы практики по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.

Объект исследования. Объектом исследования являются общественные отношения в сфере расторжения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.

Предмет исследования. Предметом исследования выступают: нормы трудового законодательства, регулирующие порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям, гражданское, гражданско-процессуальное, уголовное законодательства, правоприменительная и судебная практика, научные публикации по исследуемым вопросам.

Методологические и теоретические основы исследования. Методологической основой исследования является диалектический метод научного познания, а также ряд частнонаучных методов познания социальных явлений: историко-юридический, логико-юридический, сравнительно-правовой, статистический, формально-логический, системно-структурный, аксеологический, синтеза, аналогии, анализа, обобщения судебной практики и конкретно-социологический.

Теоретической основой исследования послужили научные труды в области трудового права. При разработке темы использовались гражданское, гражданско-процессуальное, уголовное законодательство, нормативные акты.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты имеют значение как для дальнейших научных исследований проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям, так и в иных отраслях права.

Результаты исследования предлагается использовать в учебном процессе при чтении лекций, проведении семинаров и практических занятий со студентами и слушателями высших юридических учебных заведений при преподавании курса «Трудовое право», а также в практической деятельности органов предварительного расследования и суда.

Предложения, высказанные и обоснованные в дипломной работе могут быть использованы для совершенствования действующего законодательства и практики его применения.

Структура исследования. Структура диплома определяется поставленными перед исследованием целью и задачами. Работа состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения и библиографического списка, представленного 46 источниками. Материал исследования изложен на 66 страницах машинописного текста.

1. Общие положения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя

.1 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: понятие и правовое регулирование

В науке трудового права трудовой договор рассматривается в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений непосредственно связанных с трудом.

Статья 56 Трудового кодекса РФ дает легальное понятие трудового договора. «Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым 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».

Вопросы расторжения трудового договора по инициативе администрации вызывают больше всего затруднений. Законодательство содержит исчерпывающий перечень оснований (ст. 81 ТК РФ) подобных действий администрации.

По закону трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

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

) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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

.1) 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 или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, 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;

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

) принятия 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;

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

) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

) утратил силу.

) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В связи с этим приведем пример: Работник оформил ежегодный отпуск с 15 июня. Однако 14 июня он не вышел на работу. Возникает вопрос - может ли работодатель уволить работника за прогул в период нахождения его в ежегодном отпуске? Действовать работодатель должен следующим образом: после выхода работника из отпуска должны быть выяснены причины его неявки на работу. Если работник не вышел на работу без уважительных причин, то он может быть уволен по п. 6 «а» ст. 81 ТК РФ (прогул без уважительных причин). Если же причины были уважительными - основание для увольнения отпадает.

1.2 Характеристика системы правовых гарантий работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работодателя

Как представляется, больше всего теоретических и практических проблем возникает в процессе рассмотрения в судах споров о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Целый ряд работников имеет правовые гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, нарушение которых является основанием для восстановления работников на работе.

ТК РФ рассматривает гарантии как «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей» (статья 164 ТК РФ). Однако, например, в статье 181 ТК РФ, к сожалению, необоснованно смешиваются понятия «гарантия» и «компенсация». Статья 181 ТК РФ называется: «ГАРАНТИИ (выделено мной) руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации». В то же время в самой статье по существу регулируются вопросы компенсации: «В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам КОМПЕНСАЦИЮ (выделено мной) в размере не ниже трех средних месячных заработков работника».

В то же время «компенсация» (от лат. compensatio) - это «возмещение, вознаграждение за что-либо; сумма, выплачиваемая как возмещение, вознаграждение». Считаю необходимым внести в статью 181 ТК РФ соответствующие изменения.

В ТК РФ имеется целый ряд норм, действительно определяющих гарантии работников в процессе расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Так, «не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске» (статья 81 ТК РФ). К сожалению, достаточно часто работодатель не выясняет, трудоспособен ли работник на день расторжения трудового договора? Еще чаще работник недобросовестно скрывает от работодателя факт нетрудоспособности. В этой связи представляется, что работодатель обязан на день расторжения трудового договора по статье 81 ТК РФ принять все возможные меры по выяснению действительного состояния здоровья работника. В свою очередь работник должен сообщить о своем состоянии здоровья работодателю. Необходимо подчеркнуть: «Доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видео записей, заключений экспертов» (часть 1 статьи 55 ГПК РФ). Только «обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами» (статья 60 ГПК РФ). Статьи 81 и 183 ТК РФ не требуют в качестве единого допустимого доказательства нетрудоспособности работника предъявления в суд больничного листа. Следовательно, нетрудоспособность работника может быть подтверждена любыми средствами доказывания, полученными в соответствии со статьей 55 ГПК РФ.

В этой связи, по меньшей мере, представляется спорным пункт 9 Постановления Президиума Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов № 13-6 от 12 ноября 1984 года «Об утверждении Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию и внесении изменений в Инструкцию ВЦСПС и Наркомздрава СССР о порядке выдачи застрахованным больничных листков», в соответствии с которым «основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок нетрудоспособности; в дальнейшем именуется «больничный листок»). Другие документы не могут служить основаниям для выплаты пособия. В случае утери больничного листка пособие может быть выдано по дубликату».

В ГК РФ имеется статья 8 «Основания возникновения гражданских прав и обязанностей», в соответствии с которой гражданские права и обязанности физических и юридических лиц возникают не только из закона и иных нормативных правовых актов, но также и «из судебного решения, установившего гражданские права и обязанности», «вследствие иных действий граждан и юридических лиц», «вследствие событий, с которыми закон или иной правовой акт связывает наступление гражданско-правовых последствий». К сожалению, ТК РФ содержит только статью 16 «Основания возникновения трудовых отношений», согласно которой «трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с настоящим Кодексом». В этой связи, возможно, дополнить ТК РФ статьей «Возникновение трудовых прав и обязанностей, осуществление и защита трудовых прав», изложив ее в следующей редакции: «Трудовые права и обязанности возникают из оснований, предусмотренных международным трудовым правом, Конституцией РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами о труде, а также из действий граждан (работников) и работодателей, не предусмотренных нормативными правовыми актами о труде, но в силу принципов, общих начал и смысла трудового права порождающих трудовые права и обязанности.

В связи с этим трудовые права и обязанности, в том числе возникают вследствие:

) трудовых договоров;

) фактических трудовых отношений;

) коллективных договоров и соглашений;

) локальных нормативных актов;

) судебных решений, установивших трудовые права и обязанности;

) причинения материального ущерба;

) иных действий работников и работодателей;

) событий, с которыми трудовое право связывает возникновение трудовых прав и обязанностей;

) иных оснований...".

Другим дискуссионным правовым положением данного Постановления Президиума ВЦСПС, на наш взгляд, является пункт 100, согласно которому «пособия назначаются по месту работы рабочего или служащего (где находится его трудовая книжка)». Как представляется, во-первых, поскольку суд имеет право устанавливать факты, от которых зависит возникновение, изменение, прекращение личных или имущественных прав граждан и организаций и закон не содержит исчерпывающих фактов, имеющих юридическое значение (статья 264 ГПК РФ), постольку суд имеет право устанавливать юридический факт нахождения работника в состоянии временной нетрудоспособности на основании доказательств, предусмотренных статьей 55 ГПК РФ. В этом случае решение суда может быть «другим документом», являющимся основанием для выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Во-вторых, совместитель как «внутренний», так и «внешний» является работником. «По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства...». Глава 27 ТК РФ называется «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора». Глава 28 ТК РФ - «Другие гарантии и компенсации». Статья 183 ТК РФ гарантирует: «При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом».

На наш взгляд, названные выше (и иные) пункты Постановления Президиума ВЦСПС № 13-6 от 12 ноября 1984 года не подлежат применению в соответствии с буквальным и систематическим толкованием проанализированных статей ТК РФ, а также в связи с тем, что,

во-первых, «внешний» совместитель является работником;

во-вторых, работодатель обязан выплачивать всем работникам без каких-либо исключений пособие по временной нетрудоспособности;

в-третьих, пособие по временной нетрудоспособности должно выплачиваться в соответствии с федеральным российским законом, а не подзаконными нормативными правовыми актами СССР;

в-четвертых, права гражданина России могут быть ограничены только федеральным законом Российской Федерации (часть 3 статьи 55 Конституции РФ);

в-пятых, законы и иные правовые акты, действовавшие на территории Российской Федерации до вступления в силу настоящей Конституции, применяются в части, не противоречащей Конституции Российской Федерации (часть 2 раздела второго «Заключительные и переходные положения» Конституции РФ);

в-шестых, «впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верхового Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», ПРИМЕНЯЮТСЯ ПОСТОЛЬКУ, ПОСКОЛЬКУ ОНИ НЕ ПРОТИВОРЕЧАТ НАСТОЯЩЕМУ КОДЕКСУ» (выделено мной) (статья 423 ТК РФ).

Поскольку «каждая сторона должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений» (часть 1 статьи 56 ГПК РФ), поэтому в случае спора факт нетрудоспособности в период расторжения трудового договора по инициативе работодателя должен доказывать работник.

Женщины в период беременности и родов являются также нетрудоспособными, и им выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в установленном законом порядке (статья 255 ТК РФ). Следовательно, работодатель в случае расторжения трудового договора по статье 261 ТК РФ с женщиной должен принять все возможные меры для установления факта беременности женщины.

«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации» (пункт 1 статьи 261 ТК РФ). На практике, к сожалению, достаточно часто «ликвидируют» структурные подразделения организации - отделы, цеха и т.п. Статья 61 ГК РФ предусматривает возможность ликвидации только юридического лица. Спорная правоприменительная практика, увы, была воспринята и законодателем: «В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по ПРАВИЛАМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ДЛЯ СЛУЧАЕВ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ» (выделено мной).

На наш взгляд, в процессе рассмотрения подобных трудовых споров с работниками необходимо систематически толковать как гражданское, так и трудовое право.

Во-первых, ГК РФ выделяет только два вида лиц, имеющих право заниматься «деятельностью» (главы 3 и 4 ГК РФ): физические и юридические лица. Филиалы и представительства не являются юридическими лицами (статья 55 ГК РФ) и потому не могут заниматься самостоятельной деятельностью. Филиалы и представительства действуют от имени юридического лица - организации.

Во-вторых, статья 55 ГК РФ предусматривает только два вида обособленных структурных подразделений - филиалы и представительства. ГК РФ не устанавливает возможности создавать «иные обособленные структурные подразделения организации» (статья 81 ТК РФ).

В-третьих, работодателем - стороной трудового договора - может быть только юридическое или физическое лицо (индивидуальный предприниматель) (статья 20 ТК РФ). Поэтому не может быть работников «структурных подразделений» (статья 81 ТК РФ). «Работодатель - физическое лицо либо ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО (ОРГАНИЗАЦИЯ) (выделено мной), вступившее в трудовые отношения с работником» (статья 20 ТК РФ).

В-четвертых, ликвидировано может быть только юридическое лицо (статья 61 ГК РФ).

Систематическое толкование норм гражданского и трудового права, на наш взгляд, позволяет сделать вывод: предусмотренное статьей 81 ТК РФ право работодателя расторгать трудовой договор с работниками «структурных подразделений» «по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации», по меньшей мере, является весьма спорным. Как представляется, необходимо,

во-первых, исключить последний пункт статьи 81 ТК РФ;

во-вторых, до решения этого вопроса законодателем в процессе рассмотрения трудовых споров было бы более обоснованно принимать решение в результате систематического толкования норм трудового и гражданского права.

Глава XIX ТК РФ «Отпуска» подразделяет отпуска работников на ежегодные оплачиваемые отпуска, состоящие из ежегодного основного оплачиваемого отпуска (продолжительностью 28 календарных дней или удлиненного основного отпуска) и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также отпуска без сохранения зарплаты. Кроме того, ряд работников имеет право на получение отпусков по иным основаниям в соответствии с законом. Например, работникам, совмещающим работу с обучением (статьи 173-177 ТК РФ), женщинам (статья 256 ТК РФ), работникам, усыновившим ребенка (статья 257 ТК РФ), лицам, осуществляющим уход за детьми (статья 263 ТК РФ), и т.д. На наш взгляд, буквальное и языковое толкование оценочного понятия «в период пребывания в отпуске» позволяет сделать вывод: не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период пребывания работника в любом отпуске без каких-либо исключений, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

«Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 настоящего Кодекса» (статья 261 ТК РФ). На практике всегда возникает вопрос: «Кого можно отнести к «одиноким матерям»?» На наш взгляд, отсутствие аутентичного исчерпывающего толкования законодателем оценочного понятия «одинокая мать» позволяет правоприменителям (в том числе судьям) толковать данное оценочное понятие при рассмотрении конкретного спора. Например, к категории «одинокая мать» можно отнести вдов, женщин, родивших ребенка, в актовой записи о рождении которого в графе «отец» сделана запись об отце со слов матери (в том числе женщин, вступивших впоследствии в брак, при условии, если муж не усыновил (удочерил) ребенка женщины, и т.д.).

«Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда И ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, УСТАНОВЛЕННЫЕ ЗАКОНАМИ И ИНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ И ПРАВОВЫМИ АКТАМИ) (выделено мной), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних» (статья 264 ТК РФ). Как представляется, систематическое толкование оценочного понятия «и другие гарантии и льготы» с пунктом 3 статьи 261 ТК РФ позволяет сделать вывод: лица, указанные в статье 264 ТК РФ, имеют гарантии и льготы, предусмотренные для женщин пунктом 3 статьи 261 ТК РФ.

К сожалению, в статье 264 ТК РФ дан исчерпывающий перечень лиц, воспитывающих детей без матери, - отцы и опекуны (попечители). То есть законодатель сформировал абсолютно определенную норму. Вместе с тем на практике имеются и иные лица, воспитывающие детей без матери, - родственники, друзья, соседи и т.п. В этой связи предлагаю, во-первых, дополнить в законе перечень лиц, воспитывающих детей без матери, и сделать его «открытым», используя возможности относительно определенной нормы.

Во-вторых, до соответствующего дополнения и изменения статьи 264 ТК РФ, думается, по аналогии закона гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, возможно распространить и на лиц, фактически воспитывающих детей без матери.

Поскольку факт воспитания такими лицами указанных детей может иметь юридическое значение, постольку заинтересованные лица имеют право в случае спора обратиться в суд с заявлением об установлении факта, имеющего юридическое значение, - воспитания ими указанных детей без матери (статьи 262, 264 - 268 ГПК РФ).

«Расторжение трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав» (статья 269 ТК РФ).

В практическом плане интересными представляются как минимум два вопроса, касающиеся увольнения работников.

. Каковы последствия нарушения работодателем требований, установленных пунктом 1 статьи 82 ТК РФ? Статья 213 КЗоТ РФ ранее прямо предусматривала: «в случае увольнения без законного основания или С НАРУШЕНИЕМ УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА УВОЛЬНЕНИЯ (выделено мной) либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор». Пункт 1 статьи 394 ТК РФ, на первый взгляд, не дает достаточного определенного ответа на данный вопрос: «В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор». На мой взгляд, все же более широкая правовая формулировка «В случае признания увольнения незаконным» в соответствии с буквальным и историческим толкованием позволяет предположить: нарушение работодателем пункта 1 статьи 82 ТК РФ является основанием для восстановления работника на работе. Думается, такой вывод подтверждается и пунктом 7 статьи 394 ТК РФ: «В случаях увольнения без законного основания или С НАРУШЕНИЕМ УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА УВОЛЬНЕНИЯ (выделено мной) либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями».

. Как можно толковать оценочное понятие «массовое увольнение работников»? Законодатель полагает: «Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях» (пункт 1 статьи 82 ТК РФ). Вместе с тем «соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции» (пункт 1 статьи 45 ТК РФ). Следовательно, заключение (или незаключение) соглашения зависит от воли его сторон, а значит, его может и не быть. В этой связи трудно согласиться с императивной нормой, содержащейся в пункте 1 статьи 82 ТК РФ: «КРИТЕРИИ МАССОВОГО УВОЛЬНЕНИЯ ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ В ОТРАСЛЕВЫХ И (ИЛИ) ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОГЛАШЕНИЯХ» (выделено мной). На наш взгляд, более обоснованными являются два других варианта. Первый: в соответствии со статьей 5 ТК РФ Государственная Дума РФ может поручить Правительству РФ дать легальное толкование оценочного понятия «массовое увольнение работников». Второй: предоставить правоприменителям право толковать оценочное понятие «массовое увольнение работников» в каждом конкретном споре - (ad hoc) исходя из числа работников в организации и других объективных доказательств.  
«Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа» (пункт 1 статьи 374 ТК РФ). На практике достаточно часто возникает вопрос о сроке действия согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. В пункте 2 статьи 374 ТК РФ установлено лишь следующее: «ПРИ ОТСУТСТВИИ ВЫШЕСТОЯЩЕГО ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА (выделено мной) увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ».

Представляется необходимым восполнить данный пробел, дополнив статью 374 ТК РФ пунктом следующего содержания: «Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа».

До восполнения законодателем пробела в трудовом праве суды имеют право преодолевать пробел в каждом конкретном споре (ad hoc) по аналогии закона, принимая во внимание пункт 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение».

2. Особенности прекращения трудового договора по инициативе  
работодателя по невиновным основаниям

.1 Характеристика оснований прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 и п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Часть 1 статьи 81 ТК РФ содержит 11 конкретных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленных в соответствующих пунктах. Исходя из конкретной тематики дипломной работы, мы будем рассматривать только невиновные основания увольнения.

Пункт 1 - ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Трудовое законодательство не даёт понятия «ликвидация организации», и, применяя норму п. 1 данной статьи, необходимо использовать положения ГК РФ, определяющего порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц.

Статья 61 ГК РФ (Ликвидация юридического лица) предусматривает, что ликвидация юридического лица влечёт его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. В соответствии с названной статьей юридическое лицо может быть ликвидировано:

по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в т.ч. в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано;

по решению суда в случае допущенных при его создании грубых нарушений закона, если эти нарушения носят неустранимый характер, либо осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии), либо запрещенной законом, либо с нарушением Конституции РФ, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении некоммерческой организацией, в том числе общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом, деятельности, противоречащей ее уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК РФ.

Заметим, что в рассматриваемом основании речь идет только о ликвидации, таким образом, реорганизация юридического лица - не может выступать в качестве признака для расторжения договора по рассматриваемому основанию. Ликвидацию также не следует смешивать с изменением собственника имущества или изменением подведомственности организации.

Юридическое лицо, за исключением казённого предприятия, учреждения, политической партии и религиозной организации, ликвидируется также в соответствии со ст. 65 ГК РФ (Несостоятельность (банкротство) юридического лица) вследствие признания его несостоятельным (банкротом). Государственная корпорация может быть ликвидирована вследствие признания ее несостоятельной (банкротом), если это допускается федеральным законом, предусматривающим ее создание. Фонд не может быть признан несостоятельным (банкротом), если это установлено законом, предусматривающим создание и деятельность такого фонда.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном порядке (ст. 61 ГК РФ) (п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2). При этом не имеет значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации организации.

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 ГК РФ - Порядок ликвидации юридического лица).

Расторжение трудового договора на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится и в том случае, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем. Решение о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем может быть принято им самим, судом, вследствие признания его несостоятельным (банкротом), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказом в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации каждый увольняемый работник должен быть предупрежден под роспись не менее чем за 2 месяца. Свое ознакомление он удостоверяет росписью и указывает дату, когда он был предупрежден. При отказе от росписи работодатель составляет соответствующий акт. На следующий день после ознакомления начинает исчисляться установленный ч. 2 ст. 180 ТК РФ (Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации) срок предупреждения.

Работодатель, предупреждая работника о предстоящем высвобождении, указывает конкретную дату увольнения. Перенесение в дальнейшем, по инициативе работодателя, срока увольнения на более позднее время свидетельствует о продлении трудовых отношений, что повышает возможность трудоустройства работника. Правомерность таких действий работодателя обусловлена его инициативой в расторжении трудового договора. Если высвобождаемый работник к исходу срока предупреждения был болен, то работодатель расторгает с ним трудовой договор по окончании временной нетрудоспособности. Работники, которые оказались временно нетрудоспособными после предупреждения, но до истечения его срока, не вправе требовать продления срока на период временной нетрудоспособности.

Однако с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Например, если работник с его письменного согласия увольняется через месяц после предупреждения об увольнении, то при увольнении ему должна быть выплачена дополнительная компенсация за один месяц (т.е. за то время, которое осталось до истечения 2 месяцев, за которые он был предупрежден об увольнении). В приведенной норме речь идёт о дополнительной компенсации, т.е. о сумме, выплачиваемой сверх выходного пособия и среднемесячного заработка, сохраняемого на период трудоустройства.

Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 178 ТК РФ (Выходные пособия) работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

Гражданин пользуется правом получить среднюю заработную плату за второй месяц после увольнения независимо от причин задержки в трудоустройстве. Он может отказаться от работы в той же организации, предложенной руководителем перед увольнением, или работы, предложенной органами занятости после увольнения.

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 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Двухнедельный срок, установленный для обращения в орган занятости, продлевается, если гражданин по уважительным причинам, например в случае временной нетрудоспособности, выполнения государственных, общественных обязанностей, не смог своевременно туда обратиться. При отсутствии у органов занятости возможности предложить уволенному работнику (в т.ч. получающему пенсию по старости) подходящую работу ему выдается справка, на основании которой за ним сохраняется средний заработок за третий месяц после увольнения. Если гражданин дважды без уважительных причин отказался от предложений подходящей работы, то справка не выдается и средний заработок за третий месяц за ним не сохраняется.

Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учётом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности. Подходящей не может считаться работа, если: она связана с переменой места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке (ст. 4 Закона о занятости).

Средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, организация выплачивает по предъявлении паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения - и справки службы занятости. При трудоустройстве гражданина в течение второго, третьего месяцев со дня увольнения за ним сохраняется средний заработок за фактическое количество дней нетрудоустройства. Предоставляемая работодателем дополнительная материальная помощь увольняемому работнику не учитывается при выплате ему среднего заработка на период трудоустройства.

Выплату выходного пособия, а также сохраняемого на период трудоустройства среднего заработка органы занятости, присваивая гражданину статус безработного, не учитывают (ст. 3 Закона о занятости).

О гарантиях и компенсациях увольняемым работникам, работающим у работодателей - физических лиц говорится в ст. 307 ТК РФ.

Правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации должны применяться и в том случае, когда в установленном законодательством порядке прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности. Необходимо отметить, что, хотя данная статья наряду с филиалами и представительствами юридического лица называет иные обособленные структурные подразделения, расположенные в другой местности, с точки зрения гражданского законодательства обособленными структурными подразделениями юридического лица, расположенными вне места его нахождения, являются только филиалы и представительства (ст. 55 ГК РФ - Представительства и филиалы).

Пункт 2 - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию является правомерным при наличии следующих условий:

а) сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место. Это обстоятельство должно быть подтверждено приказом о сокращении численности или штата работников и новым штатным расписанием. При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации;

б) работник не имеет преимущественного права на оставление на работе. В соответствии со ст. 179 ТК РФ (Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Следует иметь в виду, что ни Трудовой кодекс, ни иные нормативные правовые акты не содержат критериев более высокой производительности труда и квалификации, о которых говорится в ст. 179 ТК РФ. Они выработаны практикой, в том числе судебной. В качестве доказательства более высокой производительности труда, как правило, учитывают такие показатели, как выполнение на должном уровне значительно большего объёма работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, отсутствие ошибок при выполнении работы, получение работником премий за высокие показатели в работе и других поощрений.

Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание помимо уровня образования опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать на компьютере). Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и прочее). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведённой ранее аттестации и т.п.).

При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе необходимо учитывать также, что ст. 179 ТК РФ говорит о преимущественном праве на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяется. В таком случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность. Иное свидетельствовало бы о неправомерном ограничении права работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников, о котором говорится в п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2;

в) работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата. Однако, как и при увольнении в связи с ликвидацией организации, с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ);

г) при рассмотрении вопроса об увольнении работника участвовал выборный орган первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ - Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя) -

выборный орган первичной профсоюзной организации принимает обязательное участие:

при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников;

при решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, указанным в п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника.

Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ работодатель не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, если это может повлечь за собой расторжение трудовых договоров, обязан поставить об этом в известность в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации.

Если сокращение численности или штата в организации может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель обязан уведомить об этом выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения указанных мероприятий.

Мероприятия по сокращению численности или штата работников включают следующие действия работодателя:

доведение приказа о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя до сведения всех работников;

определение работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ;

предупреждение работников персонально под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца до увольнения;

предложение работникам, подлежащим сокращению, другой работы в той же организации, если таковая имеется (ст. 81 ТК РФ);

выявление мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации об увольнении каждого конкретного работника - члена профсоюза в соответствии с правилами, установленными ст. 373 ТК РФ (Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя).

В практике применения указанных правил возник вопрос, какой датой определяется начало проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и, соответственно, исчисляются сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 82 ТК РФ.

Если исходить из буквального толкования положений ч. 1 ст. 82 ТК РФ, то работодатель должен сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации об этих мероприятиях не позднее, чем за 2 месяца до издания соответствующего приказа, т.е. за 2 месяца до начала указанных мероприятий и, следовательно, не позднее, чем за 4 месяца до предполагаемого увольнения работников. Однако такое правило ставит работодателя в довольно сложное положение, т.к. он должен известить выборный орган первичной профсоюзной организации о сокращении численности или штата работников фактически еще до официального решения о сокращении численности или штата работников.

В связи с этим ОАО Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой, в которой указал, что положение ч. 1 ст. 82 ТК РФ, обязывающее работодателя предупреждать работников о предстоящем увольнении (не менее чем за 2 месяца до увольнения) только по истечении 2-месячного срока с даты информирования профсоюзного органа о принятии решения о сокращении штата работников, ограничивает свободу экономической деятельности организации и не соответствует ст. 8 Конституции РФ.

Рассмотрев поступившую жалобу, Конституционный Суд РФ признал, что ч. 1 ст. 82 ТК РФ так, как она сформулирована федеральным законодателем, действительно допускает различную интерпретацию даты «начала проведения соответствующих мероприятий», т.е. даты, от которой следует исчислять предусмотренный в ней срок, что позволяет правоприменителю рассматривать ее как обязывающую работодателя уведомить выборный профсоюзный орган либо не менее чем за 2 месяца до издания распорядительного акта о сокращении численности или штата работников и начала предупреждения работников о предстоящем увольнении по указанному основанию в соответствии со ст. 180 ТК РФ (фактически - не менее чем за 4 месяца до начала непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров), либо не менее чем за 2 месяца до начала увольнения работников, т.е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении (фактически - не менее чем за 2 месяца до увольнения работников).

Вместе с тем, как считает Конституционный Суд РФ, с учетом вытекающих из Конституции РФ требований справедливого согласования прав и интересов работников с правами и интересами работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства ч. 1 ст. 82 ТК РФ не предполагает несоразмерное ограничение таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в т.ч. путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений, в целях осуществления эффективной экономической деятельности.

В связи с этим, по мнению Конституционного Суда РФ, нормативное положение ч. 1 ст. 82 ТК РФ в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров. Такой срок, как отмечается в определении Конституционного Суда РФ, следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.

Иное истолкование положения ч. 1 ст. 82 ТК РФ, о котором говорится в Определении, приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что, в свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений. Приведенные в определении доводы следует признать логичными и обоснованными.

Критерии массового увольнения, которыми должен руководствоваться работодатель, определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 74 ТК РФ - Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда).

В соответствии с ч. 2 ст. 82 ТК РФ при решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением штата или численности (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации работника (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) работодатель обязан запросить по этому поводу мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст. 373 ТК РФ. В соответствии с ней мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть выражено в письменной форме и представлено работодателю в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя соответствующих проекта приказа и копий документов.

Под мотивированным мнением следует понимать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, основанное на соответствующих нормах трудового законодательства и деловых (профессиональных) качествах конкретного работника.

Не может быть признано мотивированным мнение профсоюза, если в основе его лежат такие доводы, как «считаем увольнение нецелесообразным» или «несвоевременным» и т.п.

Своевременно представленное мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан учитывать при решении вопроса об увольнении работника по основаниям, указанным в п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вместе с тем, исходя из ч. 2 ст. 373 ТК РФ увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника (см. п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не требуется при увольнении по инициативе работодателя работников, не являющихся членами профсоюза.

Если основанием для увольнения работника является его недостаточная квалификация, то согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ это обстоятельство должно быть подтверждено результатами аттестации. В состав аттестационной комиссии в этом случае в обязательном порядке должен быть включен в качестве члена комиссии представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Нарушение этого требования является основанием для признания результатов аттестации недействительными.

Часть 4 ст. 81 ТК РФ предусматривает право установить коллективным договором иной, по сравнению с предусмотренным ст. 82, порядок обязательного участия органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Например, предусмотреть, что увольнение по тем или иным основаниям производится с согласия соответствующего органа первичной профсоюзной организации.

д) невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Право определять численность и штат работников принадлежит работодателю. Однако в определенных законодательством случаях это право работодателя может быть ограничено.

Так, в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации созданного открытого акционерного общества унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

.2 Прекращение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Пункт 3 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе. Этот пункт предусматривает одну причину, препятствующую продолжению работником работы и являющуюся основанием для увольнения его по инициативе работодателя, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе. Это недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации.

Увольнение работника по данному основанию допустимо при условии, если несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации. Иначе говоря, правила о проведении аттестации для решения вопроса об увольнении в связи с недостаточной квалификацией должны применяться ко всем работникам, в отношении которых ставится вопрос о несоответствии их занимаемой должности или выполняемой работе. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

В соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников.

В качестве примера можно назвать некоторые категорий работников, в отношении которых нормативными правовыми актами установлен порядок и условия проведения аттестации.

Например, руководители федеральных государственных унитарных предприятий аттестуются в соответствии с Положением, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий», государственные гражданские служащие - в соответствии с Положением о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утверждённых Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 110. Лица, занимающие должности исполнительных руководителей и специалистов организаций и их подразделений, осуществляющих перевозку пассажиров и грузов, проходят аттестацию в соответствии с Положением, утверждённым Приказом Минтранса России и Минтруда России от 11 марта 1994 г. № 13/11. Работники системы пенсионного фонда аттестуются в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации, утверждённым Постановлением Правления ПФР от 15 января 2007 г. № 5п, и др.

Порядок проведения аттестации, предусмотренный в названных и других нормативных правовых актах, может быть взят за основу и для разработки локальных нормативных актов, устанавливающих порядок аттестации работников, в отношении которых ставится вопрос об увольнении в связи с несоответствием их занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Если работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Необходимым условием для расторжения трудового договора по данному основанию - является соблюдение порядка увольнения. Следует иметь в виду, что, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников, либо обслуживаемых им граждан, в силу ч. 2 ст. 72 ТК РФ при отказе работника от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу не противопоказанную по состоянию здоровья, и только в случае отсутствия такой работы или получения письменного отказа работника, прекратить договор с последним на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением).

В случае увольнения работника по данному основанию (подп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ) ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Для увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

.3. Особенности расторжения трудового договора с руководителем организации по невиновным основаниям (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ст. 278 ТК РФ)

Пункт 4 - смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). На основании п. 4 данной статьи трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации. Другие работники не могут быть уволены по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации.

Если работники не захотят продолжить работу в организации в случае изменения её подведомственности, реорганизации, то трудовые отношения с такими работниками могут быть прекращены по п. 6 ст. 77 <consultantplus://offline/main?base=LAW;n=89654;fld=134;dst=482> ТК РФ.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации (п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 ГК РФ и п. 3 ст. 213 ГК РФ (Право собственности граждан и юридических лиц) собственником имущества, созданного за счёт вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ (Понятие юридического лица) имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, т.к. в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит (п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

.4 Анализ материалов практики по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям

П. обратилась с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда, просила возместить расходы на оплату услуг представителя. В обоснование заявленных требований указала, что с 1969 года работала в КБ ПО «Полет» инженером-конструктором II категории. В период временной нетрудоспособности 15 июня 2004 года была уволена по п. 2 ст. 81 ТК РФ. 30 июня 2004 года ответчик отменил приказ об увольнении. 26 июля 2004 года ответчик вновь произвел увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Истица указала, что должность, которую она занимала, не сокращена, сокращена штатная единица конструктора II категории, ответчик не предупредил ее о предстоящем сокращении должности инженера-конструктора II категории и ненадлежащим образом предупредил о сокращении должности конструктора II категории, не предложил перевод на все имеющиеся вакантные должности, не учел ее преимущественное право на оставление на работе. Истица указала, что незаконным увольнением ответчик причинил ей нравственные и физические страдания, ухудшилось состояние здоровья. В период судебного разбирательства обратилась с дополнительными исковыми требованиями: просила признать незаконным ее перевод с должности инженера-конструктора II категории на должность конструктора II категории, произведенный без ее согласия 1 декабря 1995 года, взыскать за период с 1 декабря 1995 года разницу в должностных окладах.

Суд первой инстанции исковые требования П. удовлетворил частично. В восстановлении П. пропущенного срока обращения с иском в суд, об отмене перевода на должность конструктора II категории с 1 декабря 1995 года, взыскании разницы в заработной плате отказал. Восстановил П. на работе конструктором II категории с 26 июля 2004 года. Взыскал с ФГУП ПО «Полет» в пользу П. оплату вынужденного прогула, возмещение морального вреда, возмещение расходов на оплату услуг представителя, государственную пошлину в доход местного бюджета. В остальной части иска отказал.

Судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда, рассмотрев дело в кассационном порядке, решение районного суда отменила, дело направила в тот же районный суд на новое рассмотрение.

Суд первой инстанции, придя к выводу об удовлетворении требований истицы о восстановлении на работе, мотивировал его следующим образом: ответчик не предложил истице работу для перевода; не предупредил истицу об увольнении не менее чем за два месяца; произвел увольнение без мотивированного мнения профсоюзного выборного органа; не учел преимущественное право П. на оставление на работе. Данные выводы суда являются преждевременными.

Согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Увольнение по основаниям, указанным в п. 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности.

В соответствии с ч. 2 ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии со ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с приказом № 103 от 12 марта 2004 года сокращена должность конструктора II категории, которую занимала П. С данным приказом истица была ознакомлена под расписку в соответствии со ст. 180 ТК РФ 12 апреля 2004 года.

июня 2004 года П. была уволена по п. 2 ст. 81 ТК РФ, однако в связи с временной нетрудоспособностью истицы данный приказ был отменен приказом № 157/к.

В соответствии с приказом № 248 от 29 июня 2004 года (в редакции приказа № 249 от 30 июля 2004 года) приказ №103 «О сокращении рабочих мест» от 12 марта 2004 года отменен в части увольнения П. с 15 июня 2004 года, приказано произвести увольнение истицы после окончания периода временной нетрудоспособности. Суд не учел, что приказ о сокращении рабочих мест фактически не отменялся, была изменена лишь дата увольнения истицы.

В соответствии со ст. ст. 81, 180 ТК РФ 12 апреля 2004 года П. были предложены вакантные должности и рабочие места. 26 июля 2004 года П. были повторно предложены вакантные должности и рабочие места.

Профсоюзным комитетом КБ было дано мотивированное согласие в отношении приказа от 12 марта 2004 года № 103 и в отношении увольнения П. Однако в связи с наступлением у П. периода временной нетрудоспособности увольнение не состоялось. Поскольку в соответствии со ст. 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, 26 июля 2004 года в соответствии со ст. 82 ТК РФ состоялось повторное заседание профсоюзного комитета, дано мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, согласно которому действующее трудовое законодательство работодателем при расторжении трудового договора с П. не нарушено.

В процессе ликвидации предприятия работники могут быть

уволены на основании ст. 81 п. 1 ТК РФ в любое время

с соблюдением предусмотренных трудовым законодательством

гарантий

Определение Судебной коллегии по гражданским делам33-3046 от 1 сентября 2004 г.

(извлечение)

С. обратился с иском к МУП «Комбинат здоровья» о восстановлении на работе, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании задолженности по зарплате, указывая, что работал в должности юрисконсульта на 0,5 ставки. Был уволен приказом по ст. 81 п. 1 ТК РФ в связи с ликвидацией предприятия. Считает увольнение незаконным, т.к. ликвидация предприятия не произведена. На момент увольнения ему не выплачена задолженность по зарплате. Просил восстановить его на работе, взыскать зарплату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, задолженность по зарплате.

Судебная коллегия полагает, что решение суда в части иска о восстановлении на работе подлежит отмене.

В соответствии со ст. 81 п. 1 ТК РФ ликвидация предприятия является основанием к расторжению трудового договора по инициативе администрации.

Из материалов дела следует, что истец работал в должности юрисконсульта на 0,5 ставки. Был уволен приказом по ст. 81 п. 1 ТК РФ в связи с ликвидацией предприятия.

Удовлетворяя иск о восстановлении на работе, суд указал, что ликвидация предприятия не завершена, поэтому оснований к увольнению по данному основанию не имелось.

Данный вывод на законе не основан.

В соответствии со ст. ст. 61, 65 ГК РФ юридические лица, являющиеся коммерческими организациями, могут быть ликвидированы по решению суда вследствие признания его несостоятельным (банкротом). Признание юридического лица банкротом влечет его ликвидацию.

Решением Арбитражного суда Омской области МУП «Комбинат здоровья» признано банкротом, введено конкурсное производство на срок 12 месяцев. Таким образом, предприятие находится в стадии ликвидации.

В процессе ликвидации работники предприятия могут быть уволены на основании ст. 81 п. 1 ТК РФ в любое время с соблюдением предусмотренных трудовым законодательством гарантий. Вывод суда о том, что увольнение может последовать только после окончания ликвидации, на законе не основан.

Суду следует проверить соблюдение процедуры увольнения, после чего постановить решение.

Общее собрание акционеров или совет директоров

общества вправе расторгнуть трудовой договор с

генеральным директором при отсутствии с его стороны

каких-либо виновных действий

Определение Судебной коллегии по гражданским делам33-1762 от 26 мая 2004 г.

(извлечение)

Ч. обратился в суд с иском к ЗАО, Совету директоров ЗАО о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, признании решения Совета директоров и общего собрания ЗАО незаконными. В обоснование исковых требований указал, что 8 декабря 2003 года был принят на работу и.о. директора ЗАО. В период с 1 по 11 февраля 2004 года был заслушан его отчет за прошедший период, после чего он не был ознакомлен. Вопрос о его увольнении должен был быть рассмотрен на общем собрании. Просил восстановить его на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда. В обоснование требований о признании незаконным решения общего собрания акционеров ЗАО указал, что оно было проведено при отсутствии кворума, кроме того, утратило юридическое значение, так как больше общих собраний не проводилось.

Представитель ответчика Совета директоров ЗАО К. исковые требования не признал, пояснив, что истец уволен не за нарушение устава, а по п. 14 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Со вторым требованием истца он также не согласен, так как истец не является ни акционером, ни предпринимателем ЗАО и не может предъявлять данные требования.

Проверив материалы дела, обсудив доводы, жалобы, заслушав представителя ЗАО К., просившего об отмене решения суда, коллегия указала следующее.

Удовлетворяя исковые требования о признании решения Совета директоров ЗАО об отстранении исполняющего обязанности директора общества незаконным и восстанавливая истца в прежней должности, суд сослался на фактическое допущение истца к работе, на отсутствие оснований для его увольнения и на истечение срока полномочий совета директоров

С данным выводом суда нельзя согласиться, поскольку он основан на неправильном определении юридически значимых обстоятельств по делу, неправильном применении и толковании норм материального права.

При разрешении споров о восстановлении на работе руководителей акционерных обществ, суд обязан проверить лишь соблюдение органом, принимавшим решение об освобождении, процедуры освобождения от должности, поскольку в соответствии он был отстранен от занимаемой должности. С данным решением Совета директоров он не согласен, так как в соответствии с п. 7.3.8 Устава ЗАО избрание генерального директора и досрочное прекращение его полномочий отнесено к исключительной компетенции общего собрания. Ответчиком не указано, за какие именно нарушения он уволен с работы, не представлено доказательств его вины, нарушен порядок увольнения. С приказом об увольнении с Законом «Об акционерных обществах» им предоставлено право освобождать руководителей обществ без указания причин.

Предусмотренное ст. 69 Закона «Об акционерных обществах» право общего собрания акционеров или совета директоров общества досрочно расторгать трудовой договор с генеральным директором при отсутствии с его стороны каких-либо виновных действий подтверждено и ст. 279 ТК РФ.

При таких обстоятельствах суду надлежало в круг юридически значимых и подлежащих доказыванию включить лишь вопросы о том, правомочным ли органом принято решение об освобождении истца от занимаемой должности и соблюден ли порядок принятия данного решения.

Непредставление ответчиком доказательств отсутствия

работника на работе без уважительных причин

повлекло отмену решения

Определение Судебной коллегии по гражданским делам33-3509 от 20 октября 2004 г.

(извлечение)

К. обратился в суд с иском к ОАО, указывая, что работал у ответчика в должности слесаря-сантехника с января 2001 года.

Приказом трудовые отношения с ним прекращены по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ - прогулы без уважительной причины. Состоявшееся увольнение К. считает незаконным, т.к. прогулов без уважительной причины не было: с 22 октября 2002 года по 15 ноября 2002 года был нетрудоспособен, что подтверждается листком нетрудоспособности, 18 ноября 2002 г. вышел на работу, отработал весь день, 19 ноября 2002 года начальником цеха не был допущен к работе, рабочее место в течение дня не покидал, 20 ноября 2002 года к работе допущен не был, поскольку был уже уволен. Объяснений по обстоятельствам невыхода на работу работодателем истребовано не было.

Просил восстановить на работе в качестве слесаря-сантехника в ОАО, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула - с 19 ноября 2002 года по день восстановления на работе, компенсацию морального вреда.

Отменяя решение, судебная коллегия по гражданским делам указала следующее.

Принимая решение об отказе в иске о восстановлении на работе, суд признал установленным факт совершения К. прогулов в период с 11 ноября 2002 года по 15 ноября 2002 года, указав на законность и обоснованность увольнения.

Однако данный вывод коллегия находит преждевременным, не основанным на полном и всестороннем исследовании обстоятельств дела.

Согласно подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).

В п. п. 38, 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 указано, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ст. 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

Если трудовой договор с работником расторгнут по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

Согласно заключению экспертизы временной нетрудоспособности комиссия не смогла дать однозначного ответа на вопрос о нетрудоспособности и нуждаемости в лечении К. в период с 10 ноября 2002 года по 15 ноября 2002 года.

При таких обстоятельствах коллегия не может согласиться с выводом суда о том, что факт совершения истцом прогулов с 11 ноября 2002 года по 14 ноября 2002 года и после 14.00 ч 15 ноября 2002 года был установлен в судебном заседании.

По делам о восстановлении на работе бремя доказывания наличия оснований для увольнения работника лежит на работодателе. Однако ответчиком не представлено суду доказательств того, что К. в спорный период отсутствовал на работе без уважительных причин, бесспорных доказательств того, что истец с 11 ноября 2002 года по 15 ноября 2002 года был трудоспособен, но не явился на работу, не имеется.

Напротив, согласно показаниям свидетелей Ш., А. в период с 11 по 15 ноября 2002 года К. находился дома, болел, передвигаться не мог, ходил с палочкой, принимал таблетки.

Ссылка в решении на «Ориентировочные сроки временной нетрудоспособности при наиболее распространенных заболеваниях и травмах», утв. приказами Минздрава РФ от 21 августа 2000 года № 2510/9362-34 и Фонда социального страхования РФ от 21 августа 2000 года № 02-08/10-1977П, согласно которым ориентировочный срок временной нетрудоспособности составляет при установленном у К. диагнозе 14-20 дней, также не может явиться основанием для вывода о том, что истец в спорный период был трудоспособен.

Коллегия также находит необходимым обратить внимание суда на то, что при рассмотрении споров о восстановлении на работе необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Неправильное определение судом квалификации работника

послужило причиной отмены судебного решения

Определение Судебной коллегии по гражданским делам

№ 33-429(04)

(извлечение)

В суд обратилась В. с иском к МОУ о восстановлении на работе, указав, что она работала воспитателем в детском доме, приказом от 31 марта 2003 года была уволена в связи с сокращением численности воспитателей. Считает увольнение незаконным, поскольку имела преимущественное право на оставление на работе при наличии второй квалификационной категории. По рекомендации комиссии проходила обучение в учреждении «Ориентир». Работодатель при увольнении не учел ее профессиональных качеств, стаж работы в данном учреждении, не предоставил другую работу. Просила восстановить на работе, взыскать компенсацию морального вреда.

Судебная коллегия находит решение суда подлежащим отмене.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Согласно ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

Предложение работнику всех имеющихся вакансий, а также предложение выполнения работы временно отсутствующего работника в связи с длительной болезнью, пребыванием в командировке, нахождением в отпуске по уходу за ребенком и т.д. входит в обязанность работодателя.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований о восстановлении на работе, суд указал, что истица не имела более высокой производительности труда и квалификации по сравнению с оставленными воспитателями.

В. работала воспитателем постоянно, имела 12 разряд, 2 квалификационную категорию, выполнила рекомендацию аттестационной комиссии, пройдя обучение в учреждении «Ориентир».

В связи с этим суду следовало выяснить, предлагалось ли истице выполнение работы в детском доме, в том числе за временно отсутствующих работников.

Данные обстоятельства являются юридически значимыми, поэтому решение суда не может быть признано законным, обоснованным и подлежит отмене.

Смена собственника организации не является самостоятельным

основанием к прекращению трудовых отношений

Определение Судебной коллегии по гражданским делам

№ 33-3369 от 6 октября 2004 г.

(извлечение)

А. обратился с иском к ЗАО в суд, ссылаясь на незаконность увольнения по ч. 2 ст. 81 ТК Российской Федерации, в связи с сокращением штата.

Просил восстановить его на работе в ЗАО в качестве сторожа, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, недоплаченную заработную плату согласно Положению о службе охраны ЗАО и выполнение обязанностей второго сторожа, недоплаченную сумму отпускных, отчислений в Пенсионный фонд.

Судебная коллегия указала следующее.

Суд признал установленным, что увольнение истца по п. 2 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата произведено с нарушением действующего законодательства, а именно: не выполнены требования ст. 82 ТК РФ об обязательном участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, а также не представлены доказательства невозможности перевода работника с его согласия на другую работу.

Придя к выводу об увольнении истца с нарушением установленного порядка, суд, исходя из того, что на предприятии введено конкурсное производство, признал работника уволенным по п. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации с 1 июля 2004 года.

Мотивы принятого судом решения находятся в противоречии с выводом суда о наличии законных оснований для увольнения работника по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а также не опровергают доводов истца о том, что предприятие не ликвидировано.

В этой связи обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения иска при расторжении трудового договора вследствие ликвидации организации, обязанность доказать которое возлагается на ответчика, является действительное прекращение деятельности.

По смыслу положений ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» конкурсное производство определяется как процедура банкротства, применяемая к должнику, признанному банкротом, в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов. В кассационной инстанции представитель конкурсного управляющего не подтвердил фактическое прекращение деятельности ЗАО.

С учетом изложенного надлежало проверить, действительно ли состоялась ликвидация отделения либо произошло изменение собственника предприятия. Указанное обстоятельство имеет значение применительно к ст. 75 ТК РФ, согласно которой смена собственника имущества организации не является самостоятельным основанием к прекращению трудовых отношений с работниками. Данное обстоятельство является юридически значимым, подлежащим включению в круг доказывания по настоящему делу.

Рассмотрев доводы обжалования решения суда о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, судебная коллегия приходит к следующему.

По правилам ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы устанавливается единый порядок ее исчисления. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится из фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту увольнения.

В соответствии с главой 43 ТК РФ между организацией и ее руководителем на основании решения уполномоченного лица или органа возникают трудовые отношения. В связи с этим дела об оспаривании руководителями, заключившими с организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов данных организаций об освобождении указанных руководителей от занимаемых должностей подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе.

С. обратился к мировому судье судебного участка № 25 Санкт-Петербурга с иском к ЗАО Торговая фирма «Юбилей», о признании незаконным отстранения от работы, взыскании среднего заработка и возложении на ответчиков обязанности не чинить препятствий в выполнении им обязанностей генерального директора общества. В обоснование заявленных требований истец указал, что 19 сентября 2006 г, решением внеочередного собрания акционеров ЗАО Торговая фирма «Юбилей» он был избран генеральным директором общества; в тот же день с ним был заключен трудовой договор с установлением заработной платы в размере 90 тыс. рублей в месяц; однако 22 сентября 2006 г. решением Наблюдательного совета он был отстранен от работы.

Решением мирового судьи судебного участка № 25 Санкт-Петербурга от 26 октября 2006 г. и дополнительным решением того же судьи от 2 ноября 2006 г. решение Наблюдательного совета ЗАО Торговая фирма «Юбилей» признано незаконным, за истцом признаны права генерального директора общества, предусмотренные Федеральным законом «Об акционерных обществах», в том числе право на ведение, хранение и восстановление реестра акционеров (реестра владельцев именных ценных бумаг); на ЗАО Торговая фирма «Юбилей» возложена обязанность не чинить С. препятствий в осуществлении им должностных прав и обязанностей, обеспечить беспрепятственный вход во все помещения общества и пребывание в них; в пользу истца взыскан средний заработок за время вынужденного прогула.

В апелляционном порядке дело не рассматривалось.

Президиум Санкт-Петербургского городского суда 9 марта 2007 г. решение мирового судьи судебного участка № 25 Санкт-Петербурга в части взыскания с акционерного общества в пользу С. среднего заработка отменил, и дело в этой части направил на новое рассмотрение в районный суд; в остальной части решение и дополнительное решение мирового судьи отменены, производство по делу прекращено.

Удовлетворяя надзорную жалобу С., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 19 августа 2007 г. постановление президиума Санкт-Петербургского городского суда в части прекращения производства по делу отменила, указав следующее.

В соответствии со ст. 387 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений нижестоящих судов в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права.

При рассмотрении данного дела существенное нарушение норм материального и процессуального права было допущено президиумом Санкт-Петербургского городского суда.

Из материалов дела видно, что решением внеочередного собрания акционеров ЗАО Торговая фирма «Юбилей» от 19 сентября 2006 г. С. Был избран генеральным директором общества, и с ним в этот же день был заключен трудовой договор. Согласно протоколу заседания Наблюдательного совета ЗАО Торговая фирма «Юбилей» от 22 сентября 2006 г. принято решение о временном отстранении С. от работы в должности генерального директора до решения вопроса о его увольнении внеочередным общим собранием акционеров.

Разрешая дело и удовлетворяя исковые требования, мировой судья пришел к выводу о том, что решение Наблюдательного совета об отстранении С. от работы является неправомерным, поскольку из норм трудового законодательства и Устава общества следует, что Наблюдательный совет не является работодателем генерального директора.

В силу п. 4 ч. 1 ст. 33 АПК РФ к подведомственности арбитражных судов отнесены дела по спорам между акционером и акционерным обществом, участниками иных хозяйственных товариществ и обществ, вытекающие из деятельности хозяйственных товариществ и обществ, за исключением трудовых споров. Данные дела рассматриваются арбитражным судом независимо от того, являются ли участниками правоотношений, из которых возникли спор или требование, юридические лица, индивидуальные предприниматели или иные организации и граждане.

Отменяя в части решение мирового судьи и прекращая в этой части производство по делу, суд надзорной инстанции сослался на нарушение судом процессуальных норм. При этом президиум, руководствуясь приведенной нормой процессуального Закона, исходил из того, что, хотя требования истца вытекают из трудовых отношений, имеет место спор корпоративного характера, который касается деятельности и формирования исполнительных органов акционерного общества.

Данный вывод суда надзорной инстанции основан на неправильном толковании норм материального права и применении норм процессуального права.

В соответствии с п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий осуществляются по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. На отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей положениям данного Федерального закона.

Таким образом, правовое положение руководителей акционерных обществ определяется нормами как трудового законодательства, в частности главы 43 ТК РФ, так и нормами законодательства об акционерных обществах, которые в силу ст. 5 ТК РФ должны соответствовать Трудовому кодексу Российской Федерации.

Согласно ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.

Учитывая изложенное, вывод суда надзорной инстанции о том, что данный спор в силу ст. 33 АПК РФ подведомственен арбитражному суду, нельзя признать правильным, поскольку настоящий спор вытекает из трудовых правоотношений.

Кроме того, президиум суда надзорной инстанции не принял во внимание разъяснения, содержащиеся в п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 ноября 2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ», предусматривающем, что дела об оспаривании руководителями организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций об освобождении их от занимаемых должностей подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе (ст.ст. 11, 273-281, 391 ТК РФ, п. 4 ч. 1 ст. 33 АПК РФ, ст. 22 подраздела II ГПК РФ, пп. 4, 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. № 2 «О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации»).

Таким образом, дело по заявленным С. требованиям согласно ст. 24 ГПК РФ подсудно не мировому судье, а районному суду. Нормы ст. 28 названного Кодекса определяют общее правило территориальной подсудности, согласно которому истец подает иск в районный суд по месту нахождения ответчика, т. е. в Красногвардейский районный суд г. Санкт-Петербурга по месту нахождения ЗАО Торговая фирма «Юбилей».

С учетом приведенных обстоятельств постановление президиума Санкт-Петербургского городского суда от 9 марта 2007 г. в части прекращения производства по делу признано незаконным и отменено, дело направлено на новое рассмотрение в районный суд. Определение № 78-В05-31

Заключение

В заключении подведём итоги проделанной работы и сделаем определённые выводы:

В современных условиях социально-экономических преобразований в Российской Федерации и развития рынка труда приобретает особое значение стабильность трудовых отношений и защищенность работников от необоснованного расторжения трудового договора по инициативе работодателя. По данным Обобщений судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, особенно часто производится расторжение трудового договора в связи с невиновными действиями работника. При такого рода увольнении работника должны соблюдаться нормы трудового законодательства, предусматривающие соответствующие основания и порядок расторжения трудового договора.

Первая глава представленной дипломной работы посвящена общим положениям о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям. Рассматриваются:

понятие договора и его правовое регулирование;

характеристика системы правовых гарантий работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым 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.

Целый ряд работников имеет правовые гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, нарушение которых является основанием для восстановления работников на работе.

ТК РФ рассматривает гарантии как «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Во второй главе исследования речь идёт об особенностях прекращения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям:

проводится характеристика оснований прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 и п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

изучается прекращение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

исследуются особенности расторжения трудового договора с руководителем организации по невиновным основаниям (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ст. 278 ТК РФ) <C:\Users\Пользователь\AppData\разное\Олеся\Диплом\Диплом Стригун Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.doc>;

анализируются материалы судебной практики по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям <C:\Users\Пользователь\AppData\разное\Олеся\Диплом\Диплом Стригун Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.doc>.

Список использованных источников и литературы

Нормативно-правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // «Парламентская газета», № 4, 23-29.01.2009.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 11.02.2013) // (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.03.2013) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, № 32, ст. 3301.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 26.04.2013) (с изм. и доп., вступающими в силу с 03.05.2013) // «Собрание законодательства РФ», 18.11.2002, №46, ст. 4532.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2013) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // «Ведомости ВС РСФСР», 1971, № 50, ст. 1007. Утратил силу с 1 февраля 2002 года (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ). УТРАТИВШИЕ СИЛУ ДОКУМ. ПОМЕЩАЮТСЯВ КОНЕЦ СПИСКА

Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ (ред. от 07.12.2011) «О приватизации государственного и муниципального имущества» // «Собрание законодательства РФ», 28.01.2002, № 4, ст. 251.

Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 (ред. от 23.02.2013) «О занятости населения в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», № 17, 22.04.1996, ст. 1915.

Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. № 201-О-П по жалобе ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2008. № 4.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 3, март, 2007. АКТЫ СУД. ОРГАНОВ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ НОРМАТИВН. ИСТОЧНИКАМИ. ИХ НАДО ПОМЕСТИТЬ В РАЗДЕЛ МАТЕКИАЛЫ СУД. ПРАКТИКИ

Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 (ред. от 20.06.2011) «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (вместе с «Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия», «Положением о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий») // «Собрание законодательства РФ», 27.03.2000, № 13, ст. 1373.

Постановление Правления ПФ РФ от 15.01.2007 № 5п «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 17.05.2007 № 9497) // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 24, 11.06.2007.

Постановление Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-6 «Об утверждении Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию и внесении изменений в Инструкцию ВЦСПС и Наркомздрава СССР о порядке выдачи застрахованным больничных листков» // Библиотека «Российской газеты». 1995. № 4. УТР. СИЛУ

Постановление ВС РФ от 12.12.1991 № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств» (вместе с Соглашением от 08.12.1991 «О создании Содружества Независимых Государств», Протоколом от 21.12.1991, «Соглашением о координационных институтах Содружества Независимых Государств», «Протоколом совещания глав независимых государств», решением Совета глав государств Содружества Независимых Государств от 21.12.1991, «Соглашением о совместных мерах в отношении ядерного оружия», «Алма-Атинской декларацией») // «Ведомости СНД и ВС РФ», 19.12.1991, № 51, ст. 1798 (Постановление).

Приказ Минтранса РФ, Минтруда РФ от 11.03.1994 № 13/11 (ред. от 11.05.2000) «Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.04.1994 № 548) // «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ», № 7, 1994.

Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 (ред. от 19.03.2013) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 07.02.2005, № 6, ст. 437. УКАЗЫПРЕЗИД. ВЫШЕ ПО ЮР. СИЛЕ ДРУГИХ ПОДЗАКОНН. АКТОВ. В ПЕРЕЧНЕ УКАЗЫВ. СРАЗУ ПОСЛЕ ФЗ.

Специальная и учебная литература

Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. - М.: Проспект, 2011. - 128 с.

Бабурин С.Н., Курбанов Р.А. Трудовое право. Учебник для бакалавров. - М.: Юрайт, 2013. - 393 с.

Бляшко Т.Ю. Общий порядок оформления расторжения трудового договора // Отдел кадров коммерческой организации. - 2011. - № 9. - С. 61-70.

Буянова М.О. Трудовое право России. - М.: Проспект, 2011. - 240 с.

Воробьев В.В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие. - 2-е изд. - М.: Форум, 2012. - 304 с.

Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник и практикум. В 2-х томах. - М.: Юрайт, 2012. - 805 с.

Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право. Учебник для бакалавров. - М.: Юрайт, 2013. - 379 с.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. Учебное пособие. - М.: Проспект, 2012. - 272 с.

Дмитриева И.К., Горбачева Ж.А., Дмитриева И.К., Куренной А.М., Забрамная Е.Ю. Трудовое право России. Практикум. Учебное пособие. -2-е изд. - М.: Юстинформ, 2012. - 792 с.

Ершова Е.А. Гарантии, установленные для работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Юридический мир. - 2006. - № 6. - С. 53-57.

Киселев И.Я., Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право. Учебник. - 4-е изд. - М.: Эксмо, 2012. - 608 с.

Магомедова А.Г. Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Современное право. - 2011. - № 11. - С. 115-119.

Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие. - М.: Экзамен, 2010. - 318 с.

Невская М.А., Шалагина М.А. Трудовое право. Учебное пособие. - 4-е изд. - М.: Омега-Л, 2012. - 208 с.

Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Права работодателей в трудовых отношениях. - М.: Эксмо, 2010. - 480 с.

Обобщения судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за 2009 г., 2010 г., I полугодие 2011 г.

Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве: научно-практическое исследование / Отв. ред. Д.Л. Кузнецов. - М.: Контракт, Волтерс Клувер, 2011. - 88 с.

Петренко А.В. Трудовое право. Учебник для вузов. - М.: АСТ, 2012. - 264 с.

Пономарева Е.А. Выходное пособие при расторжении трудового договора // Налоги. - 2009. - № 21. - С. 19-22.

Потапова А.А. Трудовое право. Конспект лекций. Учебное пособие. - М.: Проспект, 2013. - 160 с.

Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. - 3-е изд. - М.: Юрайт, 2011. - 541 с.

Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - М.: Инфра-М, Риор, 2012. - 544 с.

Скудутис М. Трудовые споры: к каким выводам приходят суды // Трудовое право. - 2011. - № 8. - С. 73-88.

Смирнова О.В., Снегирёва И.О. Трудовое право. Учебник. - 4-е изд. - М.: Проспект, 2012. - 624 с.

Смоленский М.Б., Тонков М.В. Мархгейм И.А. Грабовский. Трудовое право Российской Федерации. Учебник. - Ростов-на-Дону: 2012. - 491 с.

Сошникова Т.А. Трудовое право в схемах с комментариями. - М.: Эксмо, 2010. - 240 с.

Трошина С. Злоупотребление работодателем правами // Трудовое право. - 2011. - № 10. - С. 83-100.

Харитонова С.В. Трудовое право. Учебник. - М.: Академия, 2013. - 320 с.

Хохлов Е.Б., Сафонов В.А. Трудовое право России. Учебник для вузов. - 5-е изд. - М.: Юрайт, 2013. - 673 с.

Хохлов Е.Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. - 2011. - № 9. - С. 13-18.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |