**Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон**

**Диплом**

2017

Актуальность темы исследования. Проблема реализации трудовых прав и законных интересов российских граждан во все времена находилась в центре внимания государства и общества, поскольку данные права и интересы обладают социальным характером. Правовые отношения в данной сфере являются особыми социальными связями, которым необходимо комплексное регулирование.

**Оглавление**

Введение

Глава 1. Прекращение трудового договора, его характеристика и виды

.1 Характеристика прекращения трудового договора, отграничение от смежных правоотношений

.2 Основания прекращения трудового договора

.3 Защита прав работника при увольнении

. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

.1 Прекращение трудового договора в случае призыва работника на военную службу

.2 Прекращение трудового договора в случае осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы

.3 Прекращение трудового договора в случае смерти работника

.4 Прекращение трудового договора в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений

Заключение

Список источников и литературы

**Введение**

Актуальность темы исследования. Проблема реализации трудовых прав и законных интересов российских граждан во все времена находилась в центре внимания государства и общества, поскольку данные права и интересы обладают социальным характером. Правовые отношения в данной сфере являются особыми социальными связями, которым необходимо комплексное регулирование.

Изучение вопросов, которые связаны с прекращением трудового договора, основаниями его прекращения, в той же мере, как и разрешение трудовых споров во все времени влекли интерес ученых и специалистов в сфере трудового права. С переходом в Российской Федерации к рыночным отношениям, развитием рынка рабочей силы повысилось количество нарушений трудовых прав рабочих.

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

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

На сегодняшний день общая концепция трудового права переосмысливается и уточняется. Именно в настоящее время все более очевидным является то, что сформировавшиеся подходы не способны к адекватной реакции на возникающую экономическую ситуацию и общественные отношения в трудовой сфере. Происходит изменение технологии регулирования социальных трудовых отношений, совершенствование методов данного регулирования, а также изменение роли и значения разных средств правового регулирования, которые используют субъекты правотворчества и правоприменения.

|  |
| --- |
| [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) |

Последующее улучшение трудовых правовых отношений представляется немыслимым без изучения правового регулирования отношений по заключению и прекращению трудовых договоров, юридических фактов, которые связаны с появлением и прекращением трудовых отношений.

Названные основания комплексному юридическому анализу не были подвергнуты. Поэтому, тема дипломной работы имеет абсолютную новизну, а предполагаемый анализ обладает большим научным и практическим значением.

Целесообразность специального изучения субинститута трудового права и его компонентов обусловлена тем, что большая часть рассматриваемых в судах трудовых спо.

Собрание законодательства, которые возникают между рабочими и работодателями, является спорами, связанными с прекращением (расторжением) трудового договора. Вместе с тем свыше половины исков о восстановлении на работе удовлетворяют. Это указывает на то, что на практике чаще всего неверно пользуются нормами трудового права о прекращении трудового договора, а также, в особенности, о несовершенстве данных норм.

Самый больший теоретический и практический интересы представляется анализом оснований прекращения трудовых договоров по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон, в качестве элемента субинститута трудового договора.

В последнее время происходит активное развитие трудового законодательства стран-участниц Союза Независимых Государств, в том числе и по вопросу прекращения трудовых договоров. Ряд положений данного права представляет бесспорный интерес.

Данные и остальные актуальные вопросы, связанные с правовым регулированием прекращения действия трудового договора, обусловили выбор темы.

Степень научной разработанности темы исследования.Проблемами по прекращению трудового правоотношения по обстоятельствам, которые не имеют зависимости от воли сторон, занимались ученые М.В. Пресняков, Н.Л. Лютов, С.Е. Чаннова, А.М. Куренной, И.К. Дмитриева, Е.М. Акопова, А.М. Лушников.

Объектом исследования выступают общественные отношения, которые складываются при прекращении трудовых отношений при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон.

Предметом исследования являются нормы российского трудового права, которыми регулируется прекращение трудового правоотношения в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, материалы судебной практики, концепции, которые сложились о исследуемой теме в теории трудового права.

Цель работы — исследование оснований, особенностей и порядка при прекращении трудового договора при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон.

**Фитнес на дому**



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

Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:

. Раскрытие правовой природы прекращения трудового договора при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон.

. Правовая характеристика оснований для прекращения трудового договора пори обстоятельствах, не зависящих от воли сторон

. Рассмотрение порядка увольнения работника при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон.

. Выявление проблем в правовом регулировании в исследуемой области и формулировка предложений для их преодоления.

Методологическую базу исследования составили общенаучные методы исследования, и специальные методы, такие как: метод юридического комплексного анализа, системный метод, сравнительно-правовой, формально-юридический и др.

**Глава 1. Прекращение трудового договора, его характеристика и виды**

**.1 Характеристика прекращения трудового договора, отграничение от смежных правоотношений**

Законодательное определение термина «трудовой договор» раскрыто в ст. 56 Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ), согласно которой трудовой договор выступает соглашением, заключаемым между работником и работодателем, согласно которому работодатель берет на себя обязательства по предоставлению работнику работы по определенной трудовой функции, обеспечению условий труда, предусмотренных в ТК РФ, законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и в данном соглашении, своевременной и в полном размере выплате заработной платы, а работник, в свою очередь, обязуется непосредственно исполнять определенную данным договором трудовую функцию, следовать правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у этого работодателя.

Трудовой договор имеет важное значение, свидетельствуя о договорном характере труда, свободе труда в Российской Федерации, гарантируемых Конституцией РФ (ст. 37) и ТК РФ (ст. 2, 15, 56 и др.).

Свободное распоряжение своим трудом дает возможность каждому физическому лицу (гражданину) реализовать его право на труд в ситуации добровольного выбора рода и места работы на основании трудового договора. Следовательно, трудовой договор, являясь правовой формой для свободного труда, включая и само право на труд, выполняет, во -первых, свою важную социальную роль.

Во-вторых, находит проявление экономическая роль, которую играет трудовой договор, так как он предоставляет работодателю полную возможность по подбору нужных ему работников, учитывая собственные интересы и потребности на рынке труда.

В-третьих, юридическое значение и функциональная значимость трудового договора более всего очевидны в системе по правовому регулированию трудовых правоотношений, они раскрываются в соотношении трудового договора и порождаемого им трудового правоотношения. Трудовой договор при этом является основанием формирования, трансформации и прекращения трудовых отношений.

В-четвертых, трудовой договор, дополняя коллективно-договорное, локальное и государственное регулирование трудовых правоотношений, играет определенную регулирующую роль в конкретизации и, соответственно, индивидуализации условий труда каждого из работников.

Выполнение работником лично трудовой функции и подчинение работника внутреннему трудовому распорядку являются отличительными чертами трудового договора, как и некоторые другие отличия данного договора, свидетельствующие о его трудоправовой природе. В свою очередь, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся заработную плату за его труд и обеспечивать безопасные и иные условия труда работника. Систематическая выплата работнику зарплаты и создание всех потребных условий труда также отличают этот вид договора.

Перечисленные отличительные свойства трудового договора дают возможность отграничения данного договора от договоров гражданско — правовой направленности, связанных с деятельностью в трудовой сфере (поручение, подряд, возмездное оказание услуг и др.), содержанием которых выступает исполнение определенного (обусловленного заранее) задания (оказание услуги, представление итогового результата труда), т.е. имеет место труд, выполненный в прошлом (овеществленный труд и представленные его результаты).

Отграничивать названные договоры необходимо, чтобы правильно применять законодательство. На взаимоотношения сторон при использовании гражданско-правовых договоров нормы о трудовом законодательстве не распространяются. Различия трудового договора и договоров гражданско- правовой направленности, связанных с использованием труда, имеют немаловажную практическую значимость. Заключая договор трудового характера, индивид подпадает под защиту законодательства о труде. Ему должны быть предоставлены определенные гарантии социального характера. Лица, которые заключили договоры гражданско -правового плана, данными гарантиями не могут воспользоваться Работа по договору гражданско — правового характера не исчисляется в стаж работы по специальности работника, не подлежит внесению в трудовую книжку, работнику не дается ежегодный отпуск, не производятся выплаты по больничному листу, не устанавливаются другие условия труда и определенные льготы, как официальным работникам.

При исполнении заданий по договору гражданско -правовой направленности (к примеру, подряда) труд — это лишь способ исполнения взятых на себя обязательств, так как подрядчик в этом случае не должен самостоятельно исполнять трудовую функцию, не руководствуется внутренним трудовым распорядком, он самостоятельно распределяет свою нагрузку: когда ему исполнять работу, а когда отдыхать, его деятельность не регламентирована определенными трудовыми нормами, он не получает определенного размера заработную плату в учрежденные дни и др. На основании гражданско -правовых договоров формируются не трудовые, а именно гражданско -правовые правоотношения.

Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ запрещается заключение договоров гражданско-правового характера, в реальности регулирующих трудовые правоотношения между работодателем и работником.

В соответствии с норами ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ, отношения, сформированные на основе гражданско-правового договора могут быть распознаны как трудовые не только в судебном порядке, но и согласно предписанию, вынесенному государственным инспектором труда.

Суды общей юрисдикции, распознавая сформированные отношения между работником и работодателем либо как трудовые, либо как гражданско — правовые, обязаны не только отталкиваться от наличия (либо отсутствия) каких-либо формализованных актов (штатного расписания, гражданско — правовых договоров и т.п.), но и проверять, имелись ли в реальности признаки, характерные для трудовых отношений и самого трудового договора, перечисленные в ст. ст. 56 и 15 ТК РФ (Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О).

Прекращение трудового договора является одним из важнейших вопросов центрального института трудового права, во все времена являвшихся предметом пристального внимания ученых.

В нормах, осуществляющих регулирование порядка расторжения трудовых договоров, действует принцип свободы трудового договора и принципа охраны от незаконных увольнений сотрудников, обеспечивающий соблюдение его интересов. Действие этого принципа проявляется, в особенности, в соблюдении конкретных материальных правовых и процедурно-процессуальных гарантий, которые обеспечивают охрану прав и законных интересов сотрудников при прекращении трудовых договоров.

В нынешнем Трудовом кодексе РФ, особенно подчеркиваются случаи прекращения трудовых договоров по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон.

Основная форма реализации рыночных отношений — договор в качестве результата свободного волеизъявления субъектов данных отношений. В области трудового права определение договорных форм взаимодействий собственника средств производства, то есть работодателя, с сотрудником, детерминируется отношениями, которые складываются на рынке труда, отходящие при новых условиях от императивных правил поведения и начинают обладать характером социального сотрудничества в процессе труда.

Договоры в области применения труда имеют общие черты, присущие договорным отношениям. Поэтому появляется необходимость в рассмотрении понятия, правовой природы договорных соглашений и, следовательно, определении специфических характеристик, дающих возможность выделения договоров о труде в обособленную классификационную группу.

Применение договора в течение человеческого существования можно оправдать тем, что речь ведется о такой правовой форме, в которую могут быть облечены разные по характеру общественные отношения. Главное предназначение договора сведено к регулированию в законных пределах поведения людей через указание на рамки их дозволенного и должного поведения, а также последствия нарушений соответствующих требований.

Договор на самом деле имелся и имеется во всех социальных экономических образованиях, от рабовладельческого строя. К. Маркс и Ф. Энгельс писали: «Уже при неразвитой меновой торговле обменивающиеся лица молчаливо признают друг друга равными личностями и собственниками обмениваемых ими благ; они делают это уже тогда, когда предлагают друг другу свои блага и совершают друг с другом сделку. Это фактическое отношение, возникающее лишь благодаря самому обмену и в обмен, получает позднее правовую форму в виде договора».

Договор выступает как идеальная форма активности участников имущественного оборота. Нужно отметить, что, невзирая на изменения его социально-экономического содержания, в процессе исторического развития общества непосредственно конструкция договора в качестве порождения юридической техники преимущественно остается очень устойчивой.

Важно подчеркнуть, что свойство договора выступать сразу в различных ролях — предмет самых разных споров в юридических литературных источниках. Если ряд авторов признает лишь одно качество договора, то другой часто недооценивает какое-либо качество договора.

Выступая как основание возникновения, изменения либо прекращения правоотношений, договором определяется и содержание данных правоотношений. Тут понимается содержание договора как правоотношение, то есть право и обязанности сторон. Договор существует и регулирует в рамках, которые устанавливают нормы объективного права, поведение участников вызванного им правоотношения до того момента, пока не достигнут результата, на достижение которого этот договор нацелен. Во все времена существования вызванного договором правоотношения непосредственно договор выступает как критерий правомерности поведения сторон в данном правовом отношении, примером, с которым должны совпадать поведения сторон.

Договор отличен от иных видов юридических фактов тем, что им не только даются основания для того, чтобы применить какую-либо норму права к этому определенному случаю и для того, чтобы вызвать, изменить и прекратить конкретное правоотношение, но и осуществляет прямое регулирование поведения сторон, прямое определение прав и обязанностей участников вызываемого им правового отношения. Это следует из сути договора в качестве соглашения сторон, акта их воли. Собственным соглашением, собственным волеизъявлением стороны согласно нормам объективного права берут на себя субъективные права и обязанности.

В литературных источниках по трудовому праву также подчеркивалось значение трудового договора, и как юридического факта, который порождает трудовое правовое отношение, и как способа регулировать поведение сторон.

Классически договорное регулирование являлось основой цивилистики, в связи с чем главное собственное развитие теория договора обрела именно там. Помимо этого, в соответствии с устойчивым мнением представителей гражданского права, договор рассматривается в качестве непосредственно гражданско-правовой категории.

Разработка понятия института права осуществлялась, в первую очередь, в науке теории права, и хоть в трудовом законодательстве не содержится термин «правовой институт», это правовое явление известно теории трудового права.

В юридических литературных источниках понятие «правовой институт» либо «институт права» является общепризнанным и определяется таким образом: «Институт права является обособленной группой юридических норм, осуществляющих регулирование однородных общественных отношений и включающихся в соответствующую отрасль права. Но иногда одни и те же общественные отношения регулируют нормы разных отраслей права. В таком случае институты прав могут создавать нормы двух и нескольких отраслей права». Следовательно, теория права проводит различие внутриотраслевых и межотраслевых институтов. Внутриотраслевой институт сочетает в себе некоторую долю норм отрасли права. Соответственно, отрасль права включает в себя институты. Межотраслевой институт сочетает в себе нормы разнообразных отраслей права, и следовательно, группы регулируемых им общественных отношений.

Невозможно давать оценку института права в качестве структуры, которая определяется заранее на основании тех или иных однозначных критериев. Институт права, хоть и выступает объективным явлением, связанным со спецификой регулируемых им общественных отношений, при этом, чему уделяли внимание в литературных источниках, является понятием относительным. Все зависимо от степени, в которой состоит институт, от задач, для которых выделен институт.

Это выделение является научно обоснованным, но недостаточным. В связи с чем, проработка вопроса о существовании института «договоры о труде» в качестве правового института трудового права, а не только «трудового договора» для того, чтобы обозначить правовую форму опосредования использования наемного труда, в настоящее время востребована.

Хотелось бы подчеркнуть, что вопрос о правовой сути договора в целом и трудового договора в особенности, вопросы правового опосредования найма труда, всегда стояли в юридических литературных источниках. Как исходный момент в определении правовой сути трудового договора выступает исследование истории правовых форм, в которые облекалось использование чужого труда.

**1.2 Основания прекращения трудового договора**

На практике правильное понимание терминов «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» важно для защиты трудовых прав работников, поскольку целый ряд гарантий, установленных ТК РФ, связан лишь со случаями расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В научной и учебной литературе при освещении вопросов прекращения и расторжения трудового договора данная проблема либо не рассматривается, либо встречаются различные подходы к вопросу соотношения данных понятий и к их применению.

Например, в некоторых работах можно встретить формулировку «прекращение трудового договора по инициативе работодателя», в то время как ст. 81 ТК РФ озаглавлена «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя». Замена термина «расторжение» термином «прекращение» в данном случае может свидетельствовать о том, что автор рассматривает данные понятия как тождественные или как проявления общего и частного.

Так, Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова считают, что увольнение является синонимом понятия «прекращение трудового договора», под последним понимая действия сторон трудового договора, а также события, не зависящие от воли сторон, влекущие окончание трудового правоотношения и всех прав и обязанностей, связанных с ним.

По мнению М.Ю. Тихомирова, «прекращение трудового договора» является более широким понятием по сравнению с категорией «расторжение трудового договора». «Прекращение трудового договора означает окончание действия трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое ТК РФ, иные федеральные законы, а в ряде случаев и трудовой договор относят к основаниям прекращения трудового договора.

В. Архипов считает, что «прекращение трудового договора» и «расторжение трудового договора» — это два самостоятельных понятия, которые, к сожалению, ТК РФ не определил. По мнению автора, прекращение действия трудового договора — юридическая обязанность работодателя в силу предписаний закона, т.е. указаний определенных в нем третьих лиц, включая законодателя. Расторжение трудового договора — субъективное право и работника, и работодателя самовольно завершить трудовое сотрудничество в определенное ими или законом время.

В другом случае утверждают, что «прекращение трудового договора» является понятием общим, включающим в себя и «расторжение трудового договора», и «увольнение».

При этом под расторжением трудового договора следует понимать процесс, т.е. совокупность процедур и последовательных действий сторон трудового договора в определенный период времени. Именно стороны наделены правом инициировать расторжение существующих трудовых отношений, следовательно, инициаторами этого процесса могут быть только работодатель и работник (ст. ст. 78, 80, 81 ТК РФ).

Достаточно серьезный научный анализ соотношения понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» проведен Г.А. Агафоновой. В частности, автор указывает, что «под прекращением следует понимать, с одной стороны, правовую категорию, содержащую основания прекращения трудового договора, а с другой стороны, юридический факт завершения трудовых отношений по волеизъявлению обеих сторон трудового договора либо по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. «Расторжение» трудового договора следует рассматривать как прекращение трудовых отношений односторонним волеизъявлением работника или работодателя. «Увольнение» есть правовое последствие прекращения и расторжения трудового договора».

Л.А. Андреева, К.Н. Гусов и О.М. Медведев справедливо указали, что «термины «прекращение» и «расторжение» разные и причем строго целевые. «Расторжение» законодатель использует только тогда, когда на то есть инициатива или соглашение сторон трудового договора. В остальных случаях применяется термин «прекращение». Однако в данной работе используется формулировка «основание расторжения» трудового договора, в то время как в ТК РФ закреплены «основания прекращения» трудового договора или «случаи его расторжения».

Иной подход к использованию данных терминов встречается в работе В.В. Ершова и Е.А. Ершовой, которые используют формулировки «порядок увольнения» и «основания увольнения».

В работе А.Я. Петрова справедливо отмечается, что в трудовом праве РФ существуют различные по своему содержанию понятия: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». «Прекращение трудового договора» — более широкое по смыслу понятие, включающее все основания прекращения его действия. Термин «расторжение трудового договора» означает прекращение его действия по инициативе работника или работодателя либо по соглашению сторон. «Увольнение» относится не к трудовому договору, а к работнику и является правовым последствием.

И.А. Костян фактически рассматривает «расторжение» трудового договора как частный случай «прекращения» трудового договора, указывая, что расторжение трудового договора связано с наличием волеизъявления одной или обеих сторон трудового договора, а прекращение трудового договора возможно как по инициативе его стороны, так и без волеизъявления работника или работодателя.

Иная позиция отражена в работе «Права работодателей в трудовых отношениях». В частности, в ней утверждается, что «независимо от того, какой термин применен — прекращение, расторжение или увольнение, — он означает окончание действия трудового договора». В связи с этим делается вывод о том, что указанные термины могут рассматриваться как синонимы, и предлагается отказаться от термина «прекращение трудового договора», оставив для применения лишь термин «расторжение трудового договора», поскольку использование двух синонимичных терминов неоправданно.

Аналогичной позиции придерживаются и иные представители науки трудового права. Так, А.М. Куренной отмечает, что при определении обстоятельств, обусловливающих прекращение трудового договора, законодатель использует разные термины. Термин «прекращение трудового договора» применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор прекращается. Термин «расторжение трудового договора» используется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон. Понятие «увольнение» чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора.

Е.Б. Хохлов справедливо указывает, что трудовой договор представляет собой юридическую модель трудового отношения, таким образом, в основе прекращения трудового правоотношения лежат юридические факты, которые различаются по структуре на простые и сложные (юридические составы), по правовому источнику — на статутные и договорные, по волевому содержанию — на одно- и двусторонние. Однако при рассмотрении как оснований прекращения трудового договора, так и случаев его расторжения автор не использует термин «расторжение» трудового договора, считая достаточным использование только термина «прекращение» трудового договора. Л.Ю. Бугров, достаточно подробно осветив вопрос о классификации деления оснований для прекращения трудового договора, в частности, отмечал: «В зависимости от волевого критерия первоначально все основания для прекращения трудового договора (родовое понятие) делятся на два вида, во-первых, на зависящие от воли субъектов права и, во-вторых, на такие, которые от воли субъектов права не зависят».

Исходя из изложенного, можно сделать вывод о том, что за период действия ТК РФ позиции ученых — специалистов в сфере трудового права несколько различаются по вопросу применения терминов «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». Вместе с тем более четкое разграничение данных понятий представляется необходимым, поскольку это напрямую затрагивает права и обязанности работника и работодателя, связанные с прекращением действия трудового договора по различным основаниям. Не случайно, поэтому вопросы, связанные с трудовым договором и трудовыми правоотношениями, в особенности их прекращение, были и остаются объектом научного внимания в трудовом праве.

В действующем законодательстве не проводится четкого ограничения рассматриваемых понятий.

Термин «увольнение» используется в ТК РФ (см., например, ст. 80 ТК РФ — «заявление работника об увольнении», ст. 81 ТК РФ — «увольнение работников, являющихся членами профсоюза», «массовое увольнение работников» и др.).

В Правилах ведения трудовых книжек понятия «увольнение» и «прекращение трудового договора» употребляются как тождественные.

Для исследования содержания и соотношения рассматриваемых понятий следует обратиться к положениям ТК РФ.

Так, в ст. 77 ТК РФ закреплены общие основания прекращения трудового договора, к которым, в частности, относятся: 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ); 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ); 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ).

Из изложенного следует, что в ст. 77 ТК РФ перечисляются основания (юридические факты), с которыми ТК РФ (иной федеральный закон) связывает прекращение действия трудового договора (а значит, и трудового правоотношения).

Как видно, п. п. 1, 3, 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ определены основания прекращения трудового договора по инициативе одной или обеих его сторон.

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

В статье 83 ТК РФ содержится список оснований прекращения трудовых договоров при наступлении обстоятельств (вернее, правопрекращающих юридических фактов), которые не зависят от воли его сторон. Данные обстоятельства делятся на следующие группы — факты-действия и факты-события

Факты-действия являются актами осознанного волевого поведения, но в изучаемом случае — актами воли не сторон трудового договора, а третьих лиц. Как третье лицо выступает, в первую очередь, государство в лице собственных компетентных органов. Факты-действия — обстоятельства, которые предусматривают пункты 1 — 4, 8 — 11 ст. 83 ТК РФ.

Фактами-событиями предполагается полное отсутствие инициативы, нацеленной на того, чтобы прекратить трудовой договор с чьей-либо стороны. Такие обстоятельства устанавливают пункты 5 — 7 ст. 83 ТК РФ.

. Согласно пункту 1 ст. 83 ТК РФ трудовой договор может прекратиться при призыве сотрудника на военную службу либо направлении его на альтернативную гражданскую службу. Содержанием названного пункта не охватывается поступление сотрудника на военную службу по контракту. В данном случае трудовой договор с сотрудником, который заключил контракт, может прекращаться по другим основаниям — по соглашению сторон или по собственной инициативе. При прекращении трудового договора в порядке, который предусматривает ст. 80 ТК РФ, срок отработки устанавливают, учитывая дату начала действия контракта

Порядок призыва на военную службу и освобождения от нее определяет федеральное законодательство. Как основание для того, чтобы прекратить трудовой договор и издать соответствующий приказ, выступает предоставление сотрудником повестки военкомата о явке на призывной пункт для прохождения военной службы.

. Восстановление на работе лица, которое раньше выполняло данную работу, может выступить как основание для того, чтобы прекратить трудовой договор с условием, если данный сотрудник восстановлен на работу решением государственной инспекции труда либо суда. Другие случаи восстановления на работу прежнего сотрудника не охвачены содержанием пункта 2 ст. 83 ТК РФ. В особенности, нельзя увольнять с занимаемой должности сотрудник тогда, когда решение о восстановлении трудового отношения с прежним сотрудником принял работодатель по требованиям профсоюза либо по его собственному желанию.

Федеральным законом от 27.05.1998 года N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» предусматривается сохранять на протяжении 3-х месяцев после увольнения с военной службы за гражданами, которые работали до призыва (поступления) на военную службу в государственных организациях, право поступать на работу в ту же организацию, а за тем, кто проходил военную службу по призыву (а также за офицерами, которые призывались на военную службу согласно указу Президента России) — также есть право на должность не ниже той, которую он занимал до того, как был призван на военную службу.

С изучаемым основанием прекращения трудового договора обладает логической связью такие основания, как отмена решения суда либо отмена (признания как незаконное) решения государственной инспекции труда о восстановлении сотрудника на работу Так как решение о восстановлении на работе незаконно уволенного сотрудника необходимо немедленно исполнить, то трудовое правовое отношение необходимо признать возникшим с момента вынесения данного решения. Следовательно, тогда, когда вынесенное решение потом признается как незаконное, сотрудника необходимо уволить согласно пункту 11 ст. 83 ТК РФ.

. Трудовое отношение способно появляться на основании трудового договора после избрания на должность, включая и по конкурсу на замещение соответствующей должности. Отличительная черта данного трудового правоотношения состоит в том, что трудовой договор, в первую очередь, заключают только с рабочим, который избран на должность (всякий иной работник может назначаться на нее как временно исполняющий обязанности по должности); во-вторых, обладает срочным характером, что детерминируется необходимостью в периодическом переизбрании.

Сроки действия трудового договора ограничиваются периодом, который устанавливает нормативный правовой акт, осуществляющий регламентирование порядка и периодичности проведения выборов, и решением коллегиального органа, который избрал этого работника на должность.

На основе названного пункта трудовой договор с сотрудником может стать расторгнутым при или досрочном проведении выборов (если эта возможность предусмотрена правилами, устанавливающими порядок избрания на должность), то есть во время действия срочного трудового договора, или переноса выборов на более позднюю дату после окончания сроков действия трудового договора. В крайнем случае действие договора признается как продолженное на неопределенные сроки, и он не может прекращаться по причине истечения сроков.

Важно подчеркнуть, что трактовка законодателем изучаемого основания прекращения трудового договора в качестве обстоятельства, которое не зависит от воли сторон, не совсем точна. В соответствии с общим правилом, назначение на должность через избрание является актом воли коллегиального органа работодателя; точно такой же акт по содержанию — и «неизбрание» на должность.

. Осуждение сотрудника к наказанию, которое исключает продолжение прежней работы, выступает как основание для того, чтобы прекратить трудовой договор тогда, когда данное наказание вынес вступивший в законное действие приговор суда. Речь ведется о наказании, которое предусмотрено за уголовное преступление. Любое другое правомерное действие компетентных органов государства по отношению к работнику, ведущие к невозможности применить его труд в рамках трудового договора, не охвачено содержанием изучаемого пункта.

Кроме того, законодательством предусматривается право компетентных органов государства на отстранение работников от выполнения ими трудовой обязанности в определенных условиях, а при случаях, которые предусмотрены законами, можно применять такие меры пресечения, как домашний арест и заключать под стражу

Если не учитывать смертную казнь, из всех указанных статьей 44 УК РФ видов наказания в число исключающих возможность продолжать прежнюю работу входят лишение права занятия определенных должностей либо занятия конкретной деятельностью, ограничение свободы, арест, лишение свободы на конкретные сроки, и пожизненное лишение свободы. Использование иных видов уголовного наказания никоим образом не оказывает влияние на трудовое правовое отношение с сотрудником (с условием, если правонарушение, за которое осужден сотрудник, либо факт вступления в законное действие обвинения суда не выступают как самостоятельные основания для того, чтобы прекратить трудовой договор с сотрудником).

Согласно статье 34 УИК требования приговора о лишении права занятия определенных должностей либо занятия определенным видом деятельности являются обязательными для администрации предприятия, в которой работает осужденный.

Осужденные к ограничению свободы отбывают наказание в специализированных учреждениях — исправительных центрах, куда они следуют в самостоятельном порядке или в порядке, который установлен для осужденных к лишению свободы. Осужденные к ограничению свободы должны осуществлять работы там, куда их направила администрация исправительного центра.

Осужденные к аресту отбывают наказание по месту осуждения в арестных домах и находятся при строгой изоляции. Наказание в виде ареста устанавливают сроком 1-6 месяцев.

Лишение свободы — изоляция осужденного от общества через направление его в колонию-поселение, помещение в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого либо особого режима или в тюрьму. Лишение свободы устанавливают сроком от 2 месяцев до 20 лет; при конкретных условиях, которые предусматривает уголовное законодательство, — сроком до 25 и 30 лет; как альтернатива смертной казни — пожизненно.

Как мы видим из вышеизложенного, осуществление уголовных наказаний как ограничение свободы, арест и лишение свободы делает физически невозможным выполнение сотрудником собственных обязанностей по трудовому договору во время отбывания наказания. Но это не есть юридический факт для того, чтобы безусловно прекратить трудовой договор. Работодатель имеет право сохранения трудового правоотношения с осужденным сотрудником, однако осуществление содержания этого правоотношения прекращается в полной мере либо частично.

Относительно такого наказания, как лишение права занятия определенных должностей либо занятия определенным видом деятельностью, его выполнение отнюдь не значит ни автоматического прекращения, ни приостановления трудового договора с сотрудником. Работодатель вправе (однако в отличие от случаев увольнения сотрудника ввиду сокращения численности либо штата не должен) предложить сотруднику иную работу и, с наличием согласия работника выполнять ее, произвести перевод, сообщив об этом компетентному государственному органу в течение трех дней.

Тогда, когда наказание, которым исключается возможность работнику продолжать прежнюю работу, назначается за совершение по месту работы кражи чужого имущества, трудовой договор может прекращаться и по пункту 4 ст. 83, и по подпункту «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

. Такое основание для того, чтобы прекратить трудовой договор, как дисквалификация либо другое административное наказание, которое исключается возможность исполнять работнику обязанности по трудовому договору, по собственной правовой сути является близким к вышеизложенному основанию увольнения ввиду осуждения сотрудника к уголовному наказанию, которое исключает возможность продолжать работу. Вместе с дисквалификацией к таким административным наказаниям входит лишение специального права, административный арест. Применением этих наказаний тоже исключается возможность использовать труд сотрудника в пределах действующего трудового договора. Помимо этого, ввиду статьи 14.23 КоАП РФ реализация дисквалифицированным лицом деятельности по управлению юридическим лицом есть административное правонарушение, ведущее к применению административного наказания.

В отличие от порядка, действовавшего раньше, на сегодняшний день назначение административного наказания в виде лишения специального права или дисквалификации непосредственно есть юридический факт, дающий основание для того, чтобы прекратить трудовое правоотношение. Осуществление этих административных наказаний ведет к невозможности использовать труд сотрудников по оговоренной трудовой функции ввиду или отсутствия документов, удостоверяющих наличие специального права, или непосредственного запрета исполнять эту трудовую функцию. Но, в отличие от прекращения трудовых договоров при осуждении к уголовному наказанию, которое исключает возможность продолжать данную работу, увольнение по этому основанию представляется возможным только при невозможности перевести сотрудника с его согласия на иную работу.

. Ввиду пункта 9 ст. 83 ТК РФ трудовой договор может прекращаться при истечении сроков действия, приостановления действия сроком свыше двух месяцев либо лишения сотрудника специального права, если это ведет к невозможности исполнять обязанности по трудовому договору.

Это основание прекращения трудового договора является очень сходным с тем, которое сформулировал пункт 8 ст. 83 ТК РФ, поскольку, как уже говорилось, лишение специального права, включая права управлять транспортом, трактором, самоходной машиной, судном, является видом административного наказания. Четкость в выражении ключевых положений скорее всего не может относиться в число особенностей ТК РФ и в действующей сейчас редакции. По крайней мере, до образования соответствующей судебной практики можно допустить, что в изучаемом случае имеют в виду обстоятельства, недетерминированные виновными действиями сотрудника и не выступающие как виды административного наказания.

Тогда, когда приостановление действия специального права производится в течение 2 месяцев, прекращение трудового договора согласно пункту 9 ст. 83 ТК РФ не представляется возможным; тогда, когда нельзя осуществить перевод сотрудника с его согласия на иную работу, его отстраняют от работы на соответствующие сроки.

Вместе с тем открыт вопрос о том, какие последствия наступают тогда, когда фактическое приостановление специального права возобновляется более 2-х месяцев, или если определяется неустранимость обстоятельств, которые послужили приостановлению действия специального права. В крайнем случае можно прекратить трудовой договор с сотрудником; при этом, как видится, если его отстранили от исполнения работы, трудовой договор может прекращаться с фактическим отстранением. Если же сотрудника временно перевели на другое место работы, то при его отказе продолжать работу по переводу трудовой договор необходимо прекратить с последнего дня работы.

. Прекращение допуска к государственной тайне — основание для того, чтобы прекратить трудовой договор тогда, когда исполняемой работе необходим допуск к государственной тайне.

В названном пункте идет речь о прекращении допуска сотрудника к государственной тайне, соответственно, он не может быть применен при прекращении допуска сотрудника к коммерческой (служебной) тайне. Основания и порядок прекращения допуска сотрудника к коммерческой (служебной) тайне определяется нормативно, в том числе и через локальные нормативные правовые акты работодателя. Так как допуск к информации, составляющей коммерческую (служебную) тайну, и работа с данной информацией — условие трудового договора с сотрудником, прекращение допуска к данной информации ведет к последствиям, предусмотренным законодательством о труде относительно случаев изменений трудового договора.

Основания прекратить допуск сотрудника к государственной тайне устанавливает Закон РФ от 21.07.1993 г. N 5485-1 «О государственной тайне» и осуществляются согласно решению руководителя органа государственной власти или предприятия тогда:

Когда неоднократно нарушались предусмотренные трудовым договором обязательства, связанные с защитой государственной тайны;

Когда возникли обстоятельства, которые выступают как основание для того, чтобы отказать должностному лицу либо гражданину в допуске к государственной тайне. Ввиду статьи 22 названного Закона Российской Федерации как такие обстоятельства могут выступать признание сотрудника в определенном законодательством порядке как недееспособный, ограниченно дееспособный, пребывание его под судом либо следствием за совершение государственных и иных тяжких преступлений, наличие неснятой судимости за данные преступления; наличие медицинских противопоказаний для работы с применением сведений, которыми составляется государственная тайна, в соответствии с перечнем, который утверждает Минздрав РФ; оформление сотрудником и (либо) его близкими родственниками документации для того, чтобы выехать на постоянное жительство в иные государства; обнаружение после проверочных мероприятий действий сотрудника, угрожающих безопасности РФ; уклонение его от проверок и (либо) сообщение им заведомо ложной анкетной информации. Последний случай — самостоятельное основание для того, чтобы прекратить трудовой договор с сотрудником (п. 11 ст. 81 ТК) независимо от того, прекращен ли в данном случае допуск сотрудника к государственной тайне.

. Наступление полной нетрудоспособности сотрудника — основание для того, чтобы прекратить трудовой договор согласно пункту 5 ст. 83 ТК РФ с условием, если это удостоверяет медицинское заключение.

Термин «полная неспособность к трудовой деятельности» значит, что речь ведется о постоянной утере сотрудником собственной способности трудиться. Выявление данного факта возлагается на специализированные государственные органы, которые проводят медико-социальную экспертизу, — выявление в определенном порядке потребности проходящего освидетельствование лица в мере социальной защиты, в том числе и реабилитации, на основании оценки ограничений жизнедеятельности, обусловленных устойчивым расстройством функций организма.

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Социальные программы российских компаний"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-po-teme-soczialnye-programmy-rossijskih-kompanij/" \t "_blank)**

Медико-социальная экспертизу производят соответствующие федеральные государственные учреждения. На учреждения медико-социальной экспертизы, в особенности, возложено: определить группу инвалидности, ее причины, сроки, время наступления инвалидности, потребности инвалида в самых разных видах социальной защиты и определить степень утери профессиональной трудоспособности лиц, которые получили трудовые увечья либо профессиональное заболевание.

Решение учреждения медико-социальной экспертизы — обязательное для выполнения соответствующими государственными органами власти, местными органами самоуправления, и организациями вне зависимости от ОПФ и форм собственности.

Порядок признания граждан инвалидами устанавливает Постановление Правительства России от 20.02.2006 г. N 95 (и Правила установления степени утери профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, которые утвердило Постановление Правительства России от 16.10.2000 г. N 789).

. Как ранее уже говорилось, особенности трудового договора и появляющегося на его основании трудового правового отношения состоит в том, что сотрудником может являться лишь физическое лицо, которое лично выполняет трудовую функцию и реализует появляющиеся ввиду договора права и обязанности (см. статьи 15, 20, 57 ТК комментарий к ним). Невозможность лично исполнять работу по трудовому договору, как и осуществления появляющихся поэтому прав и обязанностей, ставит под вопрос существование непосредственно трудового договора. Если обстоятельства, которые исключают возможность выполнять работнику работу по трудовому договору, обладают временным характером (к примеру, при временной нетрудоспособности), то действие последнего подлежит приостановлению; если постоянным характером (наступление полной нетрудоспособности сотрудника), то договор необходимо прекратить. Разумеется, что смерть непосредственно носителя способности трудиться входит в число правопрекращающих юридических фактов, поскольку способность трудиться является неотделимой от личности сотрудника и не может реализовываться иным человеком.

Формальное (юридическое) основание для того, чтобы прекратить трудовой договор по причине смерти сотрудника — свидетельство о смерти, которое выдает орган ЗАГС в порядке, который устанавливает Федеральный закон от 15.11.1997 г. N 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния».

Порядок и правовые следствия признания гражданина как безвестно отсутствующий либо умерший устанавливает гражданское законодательство.

Согласно статье 42 ГК РФ гражданин может признаваться по заявлению заинтересованных лиц судом как безвестно отсутствующий, если на протяжении 1 года в месте его жительства отсутствуют сведения о месте его пребывания. При невозможности установления дня получения последней информации об отсутствующем как начало исчисления сроков для того, чтобы признать безвестное отсутствие, считается 1-ое число месяца, который следует за тем, в котором была получена последняя информация сведения об, а при невозможности установления этого месяца — 1 января следующего года.

Ввиду статьи 45 ГК РФ гражданина может объявить суд как умершего, если в месте его жительства отсутствуют сведения о месте его пребывания на протяжении пяти лет, а если он пропал без вести с обстоятельствами, угрожавшими смертью либо дающими основание полагать о его гибели от того или иного несчастного случая, — на протяжении 6 месяцев. Военнослужащий либо другой гражданин, который пропал без вести по причине военных действий, может объявить суд как умершего не ранее чем по окончании 2 лет с окончания военных действий.

Как день гибели гражданина, который объявлен умершим, считается день вступления в законное действие решения суда об объявлении его как умершего. При объявлении как умершего гражданина, который пропал без вести с обстоятельствами, угрожавшими смертью либо дающими основания полагать о его гибели от конкретного несчастного случая, судом может признаваться как день смерти данного гражданина день его вероятной гибели.

Как формальное основание для того, чтобы прекратить трудовой договор выступает решение суда, которое вступает в законное действие.

Прекращение трудового договора производится на общем основании, т.е. через издание соответствующего приказа (распоряжения) работодателя. При гибели сотрудника (признания его как умершего либо безвестно отсутствующего) трудовую книжку выдают на руки его ближайшим родственникам под расписку, либо высылают по почте по их требованию. В трудовой книжке скончавшегося сотрудника в разделе «Сведения о работе» после того, как был указан порядковый номер и дата записи, необходимо писать: «Трудовой договор прекращен по причине смерти (признание как умершего, безвестно отсутствующего) сотрудника», а также ссылку на пункт 6 ст. 83 ТК РФ, после указывают дату и номер приказа либо распоряжения. Данную запись заверяют в предусмотренном порядке.

Трудовое право не дает ответ на вопрос о правовых следствиях явки либо обнаружения гражданина, который объявлен как умерший или безвестно отсутствующий. Гражданским кодексом РФ эти последствия определяются, но они затрагивают лишь имущественные отношения .

При разрешении этого вопроса относительно сферы трудовых отношений при явке работника, который признан как умерший или безвестно отсутствующий, стороны вправе по взаимному согласию на восстановление трудового отношения (вместе с тем стоит считать, что на время отсутствия сотрудника действие трудового отношения приостанавливалось). Если же на место безвестно отсутствовавшего либо признанного как умершего лица приняли другого сотрудника, явка данного лица не может выступать как основание тому, чтобы уволить нового сотрудника.

Касательно смерти либо признания как умерший, либо безвестно отсутствующий работодатель — физическое лицо, то законодатель опирается на то, что данные обстоятельства — безусловное основание тому, чтобы прекратить трудовой договор с сотрудником (сотрудниками) согласно пункту 6 ст. 83 ТК РФ, при этом в таком случае без разницы, ведется ли речь о работодателе — ИП либо не являющемся таким.

. Наступление ЧС может выступить как основание тому, чтобы прекратить трудовой договор с сотрудником с условием, если наступление какого-либо обстоятельства констатировало решение Правительства РФ либо государственного органа власти региона РФ. Если такого решения нет, то прекращать трудовой договор — незаконно независимо от того, было оно в действительности или нет.

Важно помнить, что на практике фактическое наступление обстоятельств, которые исключают возможность выполнять сторонами свои обязанности в пределах трудового правового отношения, и акт признания данных обстоятельств соответствующим органом государства могут разрываться во времени. В этих условиях трудовой договор может прекращаться в день либо позже констатации государственным органом наступления ЧС, но с даты, при которой стороны ввиду их наступления лишились возможностей выполнять собственные обязанности согласно трудовому договору.

Круг субъектов, имеющих полномочия на признание наличия ЧС, как и порядок их признания, выходит за пределы пункта 7 ст. 83 ТК РФ. Эту сферу отношений регулирует Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 г. N 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»; Федеральный закон от 21.12.1994 г. N 68-ФЗ «О защите населения и территорий от ЧС природного и техногенного характеров»; и др.

. При прекращении трудового договора по причине призыва сотрудника на прохождение военной службы либо направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановлением на работе сотрудника, который ранее выполнял данную работу, признанием сотрудника в определенном порядке как полностью неспособный к трудовой деятельности увольняемому сотруднику осуществляют выплату выходного пособия размером двухнедельных средних заработков.

Ввиду части 2 ст. 83 ТК РФ увольнение согласно пунктам 2, 8, 9 либо 10 ст. 83 ТК РФ допустимо с условием невозможности перевести сотрудника с его согласия на иную работу. «Иная» — любая работа, которая не противопоказана сотруднику по здоровью, которую он может выполнять ввиду существующей у него квалификации и на исполнение которой сотрудник согласился. Согласие сотрудника может выражаться чере подписание им соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

. Основание тому, чтобы прекратить трудовой договор согласно пункту 12 ст. 83 ТК РФ определено в пределах государственной политики, которая направлена регулировать движение (территориального и межпрофессионального перераспределения) трудовых ресурсов. Как одно из направлений этого регулирования выступает лимитирование применения труда иностранцев на определенной работе. Эти лимиты и виды профессиональной деятельности, для которых они предусмотрены, устанавливает Правительство РФ.

Ввиду части 3 ст. 83 ТК РФ трудовой договор по названному основанию прекращают не позднее истечения сроков, установленных Правительством России для того, чтобы работодатели смогли привести, которые осуществляют на территории РФ конкретные виды экономической деятельности, общее количество сотрудников, которые являются иностранными гражданами либо лицами без гражданства, согласно допустимой доле этих работников. Следовательно, изучаемое основание, в первую очередь, обладает специальным характером (так как распространено лишь на отдельные категории сотрудников и работодателей), во-вторых, рассчитывается на действие на протяжении конкретного времени.

Анализируя зарубежный опыт, можно сказать, что трудовые кодексы стран СНГ содержат основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, схожие с ТК РФ.

Например, ст. 57 Трудового Кодекса Республики Казахстан устанавливает 6 оснований прекращения трудового договора:

) при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;

) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель — физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений;

) в случае смерти работника либо работодателя — физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя — физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;

) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений;

) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

) при призыве (поступлении) работника на срочную воинскую службу, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок.

Статья 106 Трудового Кодекса Республики Узбекистан определяет, что трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, прекращается в случае:

) при призыве работника на военную или альтернативную службу;

) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;

) в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

) в связи со смертью работника.

В целом в этом вопросе законодательство стран СНГ схоже.

**1.3 Защита прав работника при увольнении**

Кадровики редко прибегают к статье 83 ТК РФ, в которой основания для увольнения «по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон». Соответственно много вопросов возникает на практике в случаях ее применения и порядка.

Частью 1 ст. 77 в п. 10 ТК РФ предусматривается как общее основание для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и она отсылает нас к ст. 83 ТК РФ.

Статья 83 ТК РФ содержит 13 оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

·при призыве сотрудника на прохождение военной службы или его направление на альтернативную, заменяющую ее гражданскую службу;

·восстановление сотрудника на работе, которым раньше выполнялась данная работа исходя из решения государственной инспекции труда или суда;

·неизбрание на должность;

·осуждение сотрудника к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, соответственно приговору суда, вступившего в законную силу;

·признание сотрудника не способным в полном объеме к труду в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и другими нормативными правовыми актами порядке;

·гибель работодателя или сотрудника от различных, в том числе, и естественных, причин, или признание указанных лиц безвестно отсутствующими или умершими решением суда;

·наступление обстоятельств, признанных чрезвычайными, в особом порядке Правительством РФ или государственным органом власти субъекта РФ; препятствующих продолжению трудовых отношений. При это м к чрезвычайным обстоятельствам относят военные действия, катастрофу, стихийные бедствия, крупные аварии, эпидемии и другие ЧС;

·решение о дисквалификации или другом административном наказании, которые исключают возможность исполнения сотрудником обязанностей по трудовому договору;

·завершение срока действия или приостановление действия на срок более 2 месяцев, а также лишение сотрудника определенного специального права (на ношение оружия, управление транспортом, лицензии и др.), в соответствии с положениями, установленными федеральными законами или другими нормативными правовыми актами, если это приводит к прекращению возможности сотрудника исполнять положения трудового договора;

·прекращение сроков по допуску к объектам государственной тайны, в случае, если для исполнения работы требуется такой допуск;

·случаи отмены (или признание незаконным) решения инспекции по труду или решения суда по поводу восстановления работника на рабочем месте;

·приведение общего количества работников, которые являются лицами иностранного гражданства или без гражданства, к количеству, которое установлено Правительство РФ для предпринимателей, осуществляющих конкретные виды деятельности на территории Российской Федерации;

·появление ограничений, которые не позволяют сотруднику заниматься конкретной трудовой деятельностью, согласно ТК РФ и федеральными законами.

Для законного применения указанных оснований, связанных с увольнением, следует учитывать обстоятельства следующего характера:

·наличие оснований, по факту, для увольнения;

·соблюдение специальной процедуры по увольнению в случаях, предусмотренных ТК РФ, в том числе: уведомление об увольнении или предложение каких-либо вакансий;

·соблюдение правил общего характера по прекращению трудовых отношений;

·правильная формулировка оснований по увольнению в соответствующих документах: трудовой книжке и других.

Следует рассмотреть перечисленные обстоятельства более подробно.

Как правило, для того, чтобы прекратить трудовой договор по основаниям, предусмотренным в ст. 83 ТК РФ, следует документально подтвердить фактические основания увольнения. К примеру, решение суда по поводу восстановления на рабочем месте (исполнительный лист) — документальное подтверждение для увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, свидетельство о смерти — основание для увольнения по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ и т.д.

Для некоторых оснований, указанных в ст.83 ТК РФ, для увольнения требует соблюсти некоторые особые процедуры. Так, в соответствии с ч. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, прекратить трудовой договор по тем основаниям, которые предусматриваются п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, возможно, если отсутствуют обстоятельства, которые позволяют перевести сотрудника, при наличии его письменного согласия, на иную должность, имеющуюся у работодателя, соответствующую его квалификации, нижестоящую должность или работу, оплачиваемую в меньшем размере, которую сотрудник имеет возможность исполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель при этом обязан предложить сотруднику все вакансии, которые отвечают требованиям, имеющиеся в данной местности у него. Он должен предложить вакансии в других местностях, в случае, когда в коллективном соглашении, коллективном договоре или трудовом договоре это предусмотрено.

То есть работодатель при получении исполнительного листа либо решения суда по восстановлению сотрудника на работе, которым ранее выполнялась данная работа, либо по дисквалификации или при назначении другого административного наказания работнику, которое исключает возможность исполнения им по трудовому договору обязанностей, должен сперва предложить вакансии, которые ему подходят и только при отказе самого работника или при отсутствии таких вакансий прекратить с трудовой договор с работником.

Подходящими при этом в данном случае являются вакансии:

·которые не имеют противопоказаний для него по состоянию здоровья;

·которые соответствуют квалификации работника;

·должности, стоящие ниже либо нижеоплачиваемая работа.

Такая же процедура работодателем должна быть проделана в случае если:

1.срок действия специального права истек либо получено решение суда (или иного органа), соответственно которому это право было приостановлено на срок больше двух месяцев;

2.работник был специального права лишен (права на управление транспортным средством, лицензии, права на ношение оружия, иного специального права) соответственно федеральным законам и другим нормативным правовым актам РФ, в случае если это влечет за собой невозможность исполнения им по трудовому договору обязанностей;

.имеет место прекращение допуска к государственной тайне, в случае, когда для выполняемой работы требуется такой допуск;

.при выявлении факта возникновения установленных ТК РФ (либо другим федеральным законом) и исключающих возможность исполнения работником по трудовому договору обязанностей при ограничении на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Вместе с этим, работник, подлежащий увольнению должен быть предупрежден письменным уведомлением об этом. Какого-либо Минимальный срок для такого уведомления не предусмотрен законом. Соответственно данное предупреждение может последовать и за два часа до фактического оформления увольнения работника и полного его расчета. И в этом уведомлении одновременно могут предлагаться вакансии работнику.

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора должно быть оформлено приказом или распоряжением работодателя. Работодатель в день увольнения обязан выдать трудовую книжку работнику и произвести с ним расчет соответственно ст. 140 ТК РФ.

То есть, в случае прекращения трудового договора все суммы, причитающиеся сотруднику к выплате от работодателя, должны быть произведены в день его увольнения. В случае, когда работник в этот день не работал, соответствующие суммы должны выплачиваться не позже следующего дня после предъявления требования о расчете уволенным работником.

Необходима правильная формулировка основания для увольнения.

В случае прекращения трудового договора при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись по основаниям прекращения со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК РФ (п. 17 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»). Соответственно ссылка на п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ как основание для увольнения неверна.

То есть, в случае увольнения по одному из оснований, который предусмотрены в ст. 83 ТК РФ, запись выглядит, например, так: «Уволен в связи с осуждением работника к наказанию, которое исключает продолжение прежней работы, согласно приговору суда, вступившего в законную силу, пункт 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации».

При кажущейся «непопулярности» оснований по увольнению, которые перечислены в ст. 83 ТК РФ, число споров в судебной практике достаточно велико.

При этом споров по признанию увольнения по п. 4 (осуждение работника), п. 6 (смерть работника), п. 7 (наступление военных действий) незаконным не встречается по факту в широкой практике из-за специфичности в основании увольнения.

Учитывая краткость срока по обращению в суд при оспаривании увольнения (данный срок соответственно ст. 392 ТК РФ составляет один месяц со того дня, когда работнику были вручены копии приказа по увольнению или со дня выдачи ему трудовой книжки) осужденный работник, который осужден либо признан умершим, но впоследствии «оживший», при обстоятельствах, которые указаны не может вовремя обратиться в суд вовремя для предъявления соответствующего иска. Ну а в случае попадания в район военных действий — тем более.

Вместе с этим очень редки случаи споров с иностранцами, которые исходят из увольнения по п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (приведение общего числа работников-иностранцев соответственно допустимой доле) по причине субъекта правоотношений: иностранцев, фактически не замеченных практикой в статусе истцов, которые отстаивают в трудовых отношениях свои права.

Споры, связанные с увольнениями по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, раньше были достаточно часты с работниками-педагогами. Но после данных разъяснений в постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П, по которому признаны частично не соответствующими Конституции РФ положения, имеющие взаимосвязь п. 13 ч. 1 ст. 83, абз. 3 ч. 2 ст. 331 и ст. 351.1 ТК РФ, новая пока в широком доступе не появилась.

**2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам не зависящих от воли сторон**

**.1 Прекращение трудового договора в случае призыва работника на военную службу**

прекращение трудовой договор работник

Для того, чтобы расторгнуть трудовой договор по причине призыва на прохождение военной службы, не нужно заявление работника. Как основание тому, чтобы расторгнуть трудовой договор, выступает предоставление сотрудников повестки военного комиссариата о том, что необходимо явиться в назначенный день для последующей отправки на место прохождения военной службы (форму повестки утвердил Приказ МО РФ от 02.10.2007 N 400 «О мерах по реализации Постановления Правительства РФ от 11.11.2006 г. N 663») либо предписания об убытии на место прохождения военной службы (офицерам запаса).

В трудовом законодательстве отсутствуют указания о сроках прекращения трудового договора по основаниям, которые связаны с призывом на прохождение военной службы (направлением на альтернативную гражданскую службу). Понятно, что трудовой договор необходимо прекратить не позже срока (даты явки), который указан в повестке о явке сотрудника в военный комиссариат для отправки на место военной службы. Вместе с тем, день прекращения трудового договора — последний день работы сотрудника, кроме случаев, когда он де-факто не работал, однако за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ либо другим федеральным законом оставалось место работы (должность). Эту информацию содержит статья 84.1 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется в виде приказа (распоряжением) работодателя по форме N Т-8 либо N Т-8а (утв. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1). С приказом сотрудника необходимо ознакомить под роспись.

По требованию сотрудника работодатель должен осуществить выдачу ему должным образом заверенной копии этого приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) не представляется возможным довести до сведения сотрудника или он не хочет ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) делают соответствующую запись (ст. 84.1 ТК РФ).

Записи о расторжении трудового договора вносят в личную карточку и трудовую книжку сотрудника. Запись в трудовую книжку об основаниях и о причинах прекращения трудового договора необходимо производить в точном согласии формулировкам ТК РФ либо другого федерального закона и со ссылкой на статью, часть статьи, пункт статьи этого Кодекса либо другого федерального закона.

В соответствии со статьей 140 ТК РФ в день увольнения работодатель должен с сотрудником окончательно рассчитаться: осуществить выплату заработной платы за по факту проработанное время, компенсацию за неиспользованный отпуск и прочие выплаты (если они предусматриваются, к примеру, трудовым либо коллективным договором, локальными нормативными актами предприятия). К тому же при увольнении по причине призыва на прохождение военной службы сотруднику необходимо произвести выплату выходного пособия в размере 2-хнедельных средних заработков (ст. 178 ТК РФ).

Выходное пособие сотруднику с расторжением трудового договора согласно статье 178 ТК РФ не облагается НДФЛ.

В день того, как был прекращен трудовой договор, работодатель должен выдать сотруднику трудовую книжку. С письменным заявлением сотрудника, работодатель обязан осуществить выдачу ему заверенных надлежащим образом копий документов, которые связаны с работой. В некоторых случаях в день того, как был прекращен трудовой договор, выдача трудовой книжки работнику не представляется возможной по причине его отсутствия или отказа ее получать. В этом случае работодатель должен направить сотруднику уведомление о необходимости явки за трудовой книжкой или согласиться на ее отправку по почте. С момента направления уведомления работодатель освобожден от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ).

С письменным заявлением сотрудника, который не получил трудовую книжку после увольнения, работодателю необходимо выдать ее в течение трёх рабочих дней со дня этого обращения.

Трудовая книжка, которую не получил работник либо его ближайший родственник (в случаях смерти сотрудника), находится на хранении у работодателя до того, пока ее не получат (п. 43 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, которые утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225). Сроки хранения невостребованных трудовых книжек составляют 75 лет (статья 664 Перечня типовых управленческих архивных документов, которые образуются в ходе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утвержденного Приказом Минкультуры России от 25.08.2010 N 558).

Одно из более часто оспариваемых оснований для увольнения -это прекращение трудового договора соответственно п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ — восстановление на рабочем месте работника, который ранее выполнял данную эту работу, по решению суда либо государственной инспекции труда.

Для споров, которые вытекают из этого основания для увольнения, наиболее характерным является определенное противостояние между работником и работодателем, чем защита первым своих собственных прав. Исполнительный лист, который получает работодатель относительно восстановления уволенного работника не подразумевает иных вариантов действий для работодателя. В его обязанности входит:

·принять к исполнению исполнительный лист;

·предупреждение работника, который занимает должность бывшего работника, который восстановлен на рабочем месте судом, об увольнении соответственно п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ;

·предложение увольняемому в порядке ч. 2 ст. 83 ТК РФ вакансии, которые ему подходят при их наличии;

·увольнение при отказе от перевода на другие вакансии либо по причине их отсутствия у работодателя.

Конечно разрешить ситуацию можно и иными путями соответственно по соглашению между сторонами. К примеру, сотрудника можно перевести в порядке кадровой ротации (с повышением) в другое подразделение либо филиал соответственно ст. 72, 72.1 ТК РФ, увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) либо по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и др. Но данные решения принимаются по договоренности. Законом на работодателя не налагаются обязанности для всех максимально выгодно и полюбовно разрешить ситуацию с работником, подлежащим увольнению в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

При этом, работник, подлежащий увольнению, может быть очень обижен нежеланием работодателя внимательно учитывать его интересы, что может инициировать спор и при обстоятельствах, которые изложены выше. И суд, не может в рассмотрении иска отказать исходя из необоснованности требований у работника либо из-за ошибочности в его суждениях.

Основание для увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ предполагает неизбрание работника на должность. Однако и сами выборы могут быть неправомочными, и решение собрания может быть признано незаконным. Поэтому в обоснование требований работники-истцы выдвигают чаще всего неправомерность увольнения из-за отсутствия реально существующего основания. При этом одновременно с иском о признании увольнения незаконным выдвигают требования и о признании собрания, где произошло неизбрание на должность, незаконным.

Председатель правления садового некоммерческого товарищества (СНТ) обратился к работодателю с иском, в котором просил признать недействительным решение общего собрания членов СНТ в части досрочного переизбрания председателя и выведения его из состава правления и увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, а также попросил изменить формулировку увольнения на увольнение по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Суд из представленных материалов установил, что собрание членов СНТ было произведено с нарушением закона. На обсуждение был вынесен вопрос о переизбрании председателя правления СНТ, который в регламенте собрания не значился. Участники, а также сам председатель правления СНТ не были готовы к обсуждению этого вопроса. Истец не имел возможности подготовиться, собрать необходимые документы, получить квалифицированную юридическую помощь, выработать свою позицию в отношении заявленного на собрании вопроса. Между тем в соответствии с п. 2 ст. 21 Федерального закона от 15.04.1998 № 137-ФЗ «О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан» информация по повестке собрания должна быть доведена до всех членов садоводческого объединения за две недели до даты проведения собрания.

Кроме того, суд выявил самостоятельное изменение приказа об увольнении истца вновь избранным председателем правления СНТ: сначала по одной статье (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — недоверию), затем по другой статье (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Это было признано судом прямым нарушением норм трудового законодательства, влекущим восстановление лица на работе в прежней должности.

С учетом установленных обстоятельств суд признал увольнение председателя правления СНТ незаконным и в соответствии с его исковыми требованиями изменил формулировку основания увольнения на «собственное желание» — п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (решение Ленинского районного суда г. Магнитогорска Челябинской области от 01.07.2013 по делу № 2-948/2013; решение Каменского районного суда Ростовской области от 28.09.2012; апелляционное определение Ростовского областного суда от 29.11.2012 по делу № 33-13961).

Практика показывает, что применение работодателями основания увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ встречается очень редко. Как правило, при наступлении событий, являющихся основанием для увольнения работника, стороны трудового договора расстаются полюбовно. Чаще всего работник увольняется по собственному желанию.

Данное основание применяется, скорее, для конфликтного расставания, в случаях неприязненных отношений между сторонами трудового договора. Об этом свидетельствует и тот факт, что споры возникают именно по применению формулировки основания увольнения, а не по самому факту прекращения трудового договора. Уволенные работники не стремятся быть восстановленными на работе, но требуют в судебном порядке изменения формулировки увольнения на более нейтральную. Например, на увольнение «по собственному желанию» (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Кроме того, встречается на практике и ошибочное применение рассматриваемого основания (решение Кунцевского районного суда г. Москвы от 14.12.2011, определение Кунцевского районного суда г. Москвы от 26.03.2012, апелляционное определение Московского городского суда от 18.10.2012 по делу № 11-22130).

Наиболее распространённые спорные ситуации при увольнении с связи с призывом в армию таковы:

1.Затруднения при выборе основания для увольнения. Как отмечено выше, п.1 ч.1 ст.83 ТК применяется лишь в ограниченном числе ситуаций. Для случаев призыва на сборы, ухода в связи с поступлением на воинскую службу по контракту этот пункт не применяется. В то же время недопустимо увольнение по иному основанию гражданина, призванного на альтернативную службу.

2.Затруднения при определении даты увольнения, издания приказа и последнего рабочего дня. Недопустимо издание приказа об увольнении по рассматриваемому основанию до дня получения нанимателем повестки (независимо от того, пришла ли она по почте из военкомата или её представил сотрудник). В то же время сотрудник должен быть уволен до дня, обозначенного в повестке в качестве даты явки на пункт сбора.

.Трудности с ознакомлением уже отбывшего сотрудника с документами, выдачей трудовой книжки и окончательного расчёта (при расчётах наличными денежными средствами). При невозможности ознакомления сотрудника с документацией составляется акт. О возможности получить документы и расчёт работника следует уведомить по почте.

Увольнение, обусловленное призывом гражданина на срочную службу, может происходить в совершенно различных обстоятельствах: при необходимости уведомления сотрудника о поступившей в адрес нанимателя повестке, в ситуации, когда сотрудник не поставил нанимателя в известность о призыве и был принудительно забран сотрудниками военкомата с работы и т. д. Поэтому планируя процедуру увольнения, нанимателю необходимо прежде всего руководствоваться тем, что единственное основание для увольнения в данном случае — повестка военкомата. В зависимости от того, когда был получен этот документ, какие требования он содержит, и следует строить свою линию поведения.

**2.2 Прекращение трудового договора в случае осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы**

В соответствии с пунктом 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ трудовой договор может прекращаться по не зависящим от воли сторон обстоятельствам ввиду осуждения сотрудника к наказанию, которое исключает возможность продолжать прежнюю работу. Применение к сотруднику этого наказания ведет к прекращению договора лишь тогда, когда данное наказание вынес вступивший в законное действие приговор суда.

Прекращение трудового договора по названному основанию представляется возможным с наличием нижеследующих условий:

приговор суда вступил в законное действие. Согласно статье 390 УПК РФ приговор суда вступает в действие по окончании сроков, установленных для апелляционного обжалования, если его не обжаловали стороны, или с условием, что решение суда апелляционной инстанции этот приговор признает как законный и обоснованный;

из приговора суда следует, что работодатель не может продолжить с сотрудником трудовые отношения ввиду назначенных сотруднику приговором суда мер наказания. К примеру, сотруднику запрещено занятие конкретной деятельностью, в пределах которой он исполняет трудовую функцию. Но вместе с тем необходимо доказать, что работодатель не способен дать сотруднику работу, которую не запрещает приговор суда. Сотруднику может назначаться наказание в виде лишения свободы, что также исключает возможность выполнять им прежнюю работу. Приговор суда, которым сотрудник осужден к наказанию, который исключает возможность выполнять прежнюю работу, может отменяться. После этого у сотрудника появляется право восстановиться на прежнюю работу, поскольку отсутствуют основания для увольнения. Сотрудник, который занимает должность этого работника, может оказаться уволенным в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, так как основание восстановиться на работе в этом случае — решение вышестоящего суда об отмене приговора, на основании которого приняли решение об увольнении.

В число наказаний, которые исключают возможность продолжать работнику прежнюю работу, входит:

а) лишение права занятия должностей на государственной службе, в местном органе самоуправления либо занятия конкретной профессиональной либо другой деятельностью (ст. 47 УК РФ). Соответствующий приговор является обязательным для выполнения работодателем, у которого осуществляют работу осужденный. На основе приговора работодатель должен:

в течение 3-х дней после получения копии приговора суда и извещения уголовной исполнительной инспекции произвести освобождение осужденного от должности, которую он лишен права занятия, либо запретить занятия конкретной деятельностью, направление в уголовно-исполнительную инспекцию сообщения о выполнении требований приговора;

предоставлять по требованию уголовно-исполнительной инспекции документацию, связанную с выполнением наказания;

при изменениях либо прекращении трудового договора с осужденным в течение трех дней сообщить об этом в уголовную исполнительную инспекцию;

при увольнении из организации осужденного, который не отбыл наказание, осуществить внесение в его трудовую книжку записи о том, на каких основаниях, на какие сроки и какую должность он не имеет права занятия либо каким видом деятельностью лишен права занятия (ст. 34 УИК РФ);

б) арест (ст. 54 УК РФ). Данным наказанием предусматривается содержание осужденного при строгой изоляции от общества и исключает возможность продолжать работу по срочному трудовому договору, сроки которого меньше сроков ареста;

в) лишение свободы на определенный срок (ст. 56 УК РФ);

г) пожизненное лишение свободы (ст. 57 УК РФ).

Прочие виды наказания не создают преград исполнению сотрудником его трудовой обязанности. К примеру, такое наказание, как исправительные работы, согласно статье 50 УК РФ отбывают непосредственно по месту работы. Вместе с тем из заработков осужденного осуществляются удержания в доходы государства размером, который установил приговор суда, в пределах 5-20%.

Издание приказа о прекращении трудового договора по причине осуждения сотрудника к наказанию и составление записки-расчета.

На основе приговора суда издают приказ о прекращении трудового договора с сотрудником. Для того, чтобы составить такой документ, используют форму N Т-8 (утв. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1).

Как последний день работы выступает день вступления приговора в законное действие. Приговор вступает в действие по окончании сроков его обжалования в апелляционном порядке, если его обжаловали стороны (ч. 1 ст. 390 УПК РФ).

Обжалование приговора допустимо на протяжении 10 суток со дня (ч. 1 ст. 389.4 УПК РФ):

вынесения решения суда;

вручения копии приговора осужденному, если он содержится под стражей.

Если стороны осуществили подачу апелляционной жалобы в указанные сроки, то приговор вступает в действие в день того, как было вынесено решение апелляционного суда. Исключение — случай, при котором апелляционный суд отменен приговор и передано дело на новое рассмотрение либо возвратил прокурору.

В приказ о прекращении трудового договора с осужденным сотрудником требуется внесение записи о том, что ознакомление сотрудника с этим документом не представляется возможным из-за отбывания им наказания согласно приговору суда, который вступил в законное действие (часть 1 ст. 84.1 ТК РФ).

Кроме приказа составляют записку-расчет.

Внесение записи в трудовую книжку с прекращением трудового договора по причине осуждения сотрудника к наказанию

Запись о том, что трудовой договор прекращен, вносят в трудовую книжку. Вместе с тем указывают, что договор прекращен по причине осуждения сотрудника к наказанию, которое исключает возможность продолжать прежнюю работу, согласно приговору суда, вступивший в законное действие, на основаниях пункта 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Выдача трудовой книжки сотруднику, который приговорен отбывать наказание в местах лишения свободы, невозможна. В соответствии со статьей 84.1 ТК РФ письменное уведомление о необходимости явки за трудовой книжкой высылают сотруднику на адрес, указанный в реквизитах трудового договора. Так как работодателю не может быть известно, в каком месте сотрудник отбывает наказание, отправка уведомления требуется на его адрес проживания. Если сотрудник обратился с просьбой отправки трудовой книжки по названному им адресу, то в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них делаются запись о том, что трудовую книжку отправили сотруднику на названный адрес.

Увольнение по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон, в практической деятельности применяют не слишком часто, но эта группа оснований увольнения очень специфична.

Как пишет ряд авторов, приказ (распоряжение) об увольнении сотрудника по указанным в статье основаниям издает работодатель с представлением ему документов, которые подтверждают обстоятельства, доказанность которых дает возможность признания увольнения сотрудника как законное и обоснованное. В связи с чем необходимо признать, что использование указанных статьей 83 ТК РФ оснований прекратить трудовой договор в конкретной мере зависимо от волевых действий его сторон.

Видится, законодателем вложен в формулировку статьи 83 Трудового кодекса немного другой смысл. Таким образом, если, к примеру, ст. 81 ТК РФ говорит о том, что трудовой договор «может стать расторгнутым работодателем» с наличием оснований, в ней указанных, то ст. 83 ТК РФ фиксирует, что по обстоятельствам, которые не зависит от воли сторон, трудовой договор необходимо прекратить.

Иначе говоря, работодатель должен произвести увольнение сотрудника с наличием обстоятельств, которые предусматривает данная статья. В этом случае решение о том, чтобы прекратить трудовые отношения, не зависимо от усмотрений сторон. Инициатива о том, чтобы прекратить трудовой договор, в этом случае может исходить от третьих лиц, которые не выступают как стороны договора (в первую очередь, от государства в лице правомочных органов).

Это входит, к примеру, в увольнение по причине призыва на прохождение военной либо заменяющей ее альтернативной гражданской службы. Как основание прекратить договор тут выступает решение (повестка) военного комиссариата о призыве на прохождение военной службы. С восстановлением на работе сотрудника, который раньше выполнял эту работу, как основание прекратить договор выступает соответствующее решение госинспекции труда либо суда. Помимо этого, в ряде случаев, которые предусматривает статья 83 Трудового кодекса РФ, прекращение трудового договора может связываться не с действием, а с событием. К примеру, прекращение договора по причине смерти сотрудника или работодателя — физического лица.

Еще одна особенность — исчерпывающий характер перечня обстоятельств, выступающих как основание для того, чтобы прекратить трудовой договор согласно статье 83 Трудового кодекса РФ. Это значит, в первую очередь, что стороны трудового договора не вправе ссылаться на другие обстоятельства, которые препятствуют тому, чтобы продолжать трудовые отношения. Помимо этого, в статье 83 ТК РФ не содержится даже традиционная формулировка «и другие обстоятельства, которые предусматривает закон».

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Средства измерений оптических, энергетических и спектральных параметров полупроводниковых лазеров на основе наногетероструктур"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-po-teme-sredstva-izmerenij-opticheskih-energeticheskih-i-spektralnyh-parametrov-poluprovodnikovyh-lazerov-na-osnove-nanogeterostruktur/" \t "_blank)**

Другими словами, названный перечень не может расширять и федеральный закон. Поэтому хотелось бы подчеркнуть, что новой редакцией статьи 83 ТК РФ существенно расширяются основания прекратить трудовой договор с сотрудником по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон. Мы включаем данное в серьезные и вполне обоснованные изменения трудовых законодательных норм именно по той причине, что перечень оснований прекратить трудовой договор по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон, обладает исчерпывающим характером.

Прежней редакцией этой статьи не называлась, к примеру, дисквалификация либо истечение сроков действия лицензии (когда она требуется) как основания прекратить трудовой договор по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон. Часто на практике имели место парадоксальные ситуации, при которых сотрудник не способен был к продолжению работы по независимым от него обстоятельствам, однако и не мог оказаться уволенным работодателем ввиду отсутствия соответствующего основания увольнения.

К примеру, водитель в свободное от работы время допустил нарушение Правил дорожного движения, ввиду этого лишился права управления транспортом. С одной стороны, сотрудник не способен к выполнению своих трудовых обязанностей, а с иной — отсутствуют признаки его вины в невыполнении либо несоответствующем выполнении названных обязанностей и работодатель не имеет право увольнения его согласно пункту 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом раньше статьей 83 ТК РФ не предусматривалось соответствующее основание увольнения. Наконец, в особенности увольнения в связи с обстоятельствами, которые не зависят от воли сторон, необходимо включить особенности оформления названного увольнения.

Таким образом, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. N 225 «О трудовых книжках» и Инструкции по заполнению трудовых книжек, которая утвердило Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. N 69, при прекращении трудового договора в связи с обстоятельствами, которые не зависят от воли сторон, в трудовую книжку вносят запись об основании прекращения трудового договора со ссылкой на подходящий пункт ст. 83 Трудового кодекса РФ. К примеру: «Уволен по причине не избрания на должность, пункт 3 части 1 статьи 83 ТК РФ» либо «Трудовой договор прекращен по причине смерти сотрудника, пункт 6 части 1 статьи 83 ТК РФ».

**Призыв работника на прохождение военной службы либо направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.**

В названном случае повестка военного комиссариата о призыве на прохождение военной службы выступает как основание для того, чтобы издать работодателю приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора и увольнения сотрудника. Альтернативная гражданская служба является особым видом трудовой деятельности в интересах общества и государства, которую осуществляют граждане вместе военной службы по призыву. Направление на альтернативную гражданскую службу производится согласно Федеральному закону от 25.07.2002 г. «Об альтернативной гражданской службе», Закон устанавливает, что граждане осуществляют прохождение альтернативной гражданской службы, как правило, за границами территорий субъектов РФ, в которых они всегда проживают.

С увольнением сотрудника по названному основанию работодатель должен произвести выплату ему выходного пособия размером 2-хнедельных средних заработков. Как пишет ряд авторов, в трудовом законодательстве не содержатся какие-либо ограничения по отношению к сроку прекращения трудового договора по причине призыва сотрудника на прохождение военной службы либо направления его на прохождение альтернативной гражданской службы, а значит, дата прекращения трудового договора устанавливается по соглашениям его сторон.

Но видится, что трудовой договор может прекращаться не раньше предоставления работодателю повестки о явке сотрудника на призывной пункт для того, чтобы отправиться на место военной службы (предписания об убытии на место военной службы) либо о направлении его на прохождение заменяющей ее альтернативной гражданской службы, но не позже названных в данных документах сроков. Обычно вручают указанные повестки не позже чем за 3 дня до указанных сроков явки призывника на пункт призыва.

**Восстановление на работе сотрудника, который выполнял раньше данную работу, по решению гос.инспекции труда либо суда**

По обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон, трудовой договор может быть прекращен ввиду восстановления на работу сотрудника, который раньше выполнял данную работу, по решению государственной инспекции труда либо суда. Трудовой договор с сотрудником, принятым на его место, необходимо прекратить. Решение о восстановлении на работе может принимать государственная инспекция при выявлении факта неправомерности увольнения либо перевода сотрудника. В этом случае речь ведется обычно о восстановлении незаконно уволенного сотрудника. Но, как справедливо отмечено в специальных литературных источниках, решение о восстановлении на работу может выносить суд общей юрисдикции как по отношению к незаконно уволенным либо переведенным работникам, так и в ряде иных случаев. К примеру, при отмене решения суда о признании гражданина как безвестно отсутствующего при его явке его может восстановить суд в трудовых правах. Похожая ситуация представляется возможной и при отмене решения суда об объявлении гражданина как умершего при его явке.

Конкретное основание прекратить трудовой договор при восстановлении на работу сотрудника, который раньше выполнял данную работу, — обязательное для выполнения предписание гос.инспекции труда об устранении нарушения трудовых законодательных норм и других нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового права, или судебное решение. Срок выполнения предписания инспекции труда указывают непосредственно в нем.

Судебное решение о том, чтобы восстановить на работу незаконно уволенного работника, необходимо незамедлительно выполнить. Работодатель на последующий день после того, как было вынесено (фактически получено) такое решение, должен осуществить издание приказа (распоряжения) о восстановлении сотрудника на работу согласно вынесенному решению и допущение сотрудника к прежней работе. Вместе с тем увольнение сотрудника, который занимает эту должность либо выполняет соответствующую работу, возможно в случае, если его не представляется возможным перевод на иную работу или если он не соглашается с этим переводом. С увольнением сотрудника согласно пункту 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ работодатель должен произвести выплату ему выходного пособия размером 2-хнедельных средних заработков.

Согласно пункту 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ сотрудника необходимо уволить с работы при неизбрании его на должность, если он им занята выборная должность. В ряде случаев трудовые отношения появляются после избрания (выборов) на должность. К примеру, в этом порядке заключают трудовой договор с ректором ВУЗа. В таких случаях неизбрание сотрудника на данную должность на новый срок выступает как основание для того, чтобы прекратить заключенный с ним трудовой договор согласно пункту 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Обычно избирают на выборные должности на определенные сроки, в связи с этим с избранным лицом заключаются срочный трудовой договор. При этом срок этого договора, обычно ограничивает тот срок, на который лицо избирают. Разумеется, по окончании данных сроков трудовой договор с сотрудником прекращают именно по причине истечения сроков трудового договора, а не ввиду неизбрания на должность.

Как справедливо отмечает ряд авторов, по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон, трудовой договор с сотрудником может расторгаться при или досрочном проведении выборов (если эта возможность предусматривается правилами, устанавливающими порядок избрания на должность), то есть во время действия срочного трудового договора, или переносе выборов на более поздний день после того, как истекли сроки действия трудового договора. В крайнем случае действие договора — продолженное на неопределенные сроки и он не может прекращаться по причине истечения сроков.

**Осуждение сотрудника к наказанию, которое исключает возможность продолжать прежнюю работу, согласно приговору суда, вступившего в законное действие**

Вступление в законное действие приговора суда выступает как основание прекратить трудовой договор только тогда, когда сотрудник осужден к наказанию, которое исключает возможность продолжать данную работу. Если же наказанием не исключается возможность продолжать данную работу (к примеру, исправительные работы), прекращать трудовой договор в порядке пункта 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ незаконно.

Согласно УК РФ в наказания, применение которых ведет к невозможности продолжать работу и, соответственно, к тому, чтобы прекратить трудовой договор согласно п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, необходимо включить лишение права занятия определенных должностей либо занятия конкретными видами деятельности, арест сроком 1-6 месяцев, ограничение свободы и лишение свободы (ст. 44). Прекратить трудовой договор по этому основанию можно лишь после того, как приговор суда вступит в законное действие.

Приговор вступает в законное действие после того, как истек срок, который установлен для кассационного обжалования, либо признания его как законный и обоснованный судом кассационной инстанции. Определенные особенности имеет прекращение трудового договора с лицами, которые лишены права занятия определенных должностей либо занятия определенными видами деятельности. В этом случае работодатель требуется выполнение ряда требований, которые предусматривает УИК.

Важно помнить, что в соответствии с установленными действующими законодательными нормами Правилами ведения трудовой книжки при прекращении трудового договора с сотрудником, который осужден согласно приговору суда к лишению права занятия определенных должностей либо занятия определенными видами деятельности и не отбывшим наказание, в трудовую книжку вносят запись о том, на каких основаниях, на какие сроки и какую должность он не вправе занимать (какой деятельностью не вправе заниматься).

**.3 Прекращение трудового договора в случае смерти работника**

Признание сотрудника как полностью неспособного к труду согласно медицинскому заключению, изданным в порядке, который устанавливает федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ.

Важно различать данное основание к тому, чтобы прекратить трудовой договор, от нормы п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ сотрудника к переводу на иную работу, который необходим ему согласно медицинскому заключению, изданным в порядке, который устанавливают федеральные законы и иные нормативные правовые акты, или отсутствие у работодателя соответствующей работы). В крайнем случае увольнение допустимо, когда не представляется возможным перевод сотрудника с его согласия на другую работу или должность, которая не противопоказана ему по здоровью.

Если же сотрудника признают как полностью нетрудоспособного, то о переводе речь вестись не может и трудовой договор с ним подлежит прекращению по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон. Поэтому необходимо разъяснить понятие «полностью неспособный к труду». Основание увольнения в этом случае — МСЭК, которую осуществляет Государственная служба МСЭК. В настоящее время в действии Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 г. N 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом», который, в особенности, регулирует порядок направления лица на МСЭК и порядок ее осуществления.

В соответствии с указанными критериями способность трудиться состоит из: — способности человека воспроизводить специальные профессиональные знания, умения и навыки как продуктивный и эффективный труд; — способность человека к осуществлению трудовой деятельности на рабочем месте, которое не требует изменять санитарно-гигиенические условия труда, дополнительные меры по организации труда, специальное оборудование и оснащение, сменность, темпы, объемы и тяжесть работы; — способность человека к взаимодействию с иными людьми в социальных трудовых отношениях; — способность мотивировать труд; — способность к соблюдению рабочего графика; — способность организовывать рабочий день (организовать трудовой процесс во временной последовательности).

Критерий установления 1 степени ограничения способности трудиться — нарушения здоровья со устойчивыми умеренно выраженными расстройствами функций организма, которые обусловлены заболеваниями, результатами травм либо дефектами, влекущее снижение квалификации, объемов, тяжести и напряженности исполняемой работы, невозможности продолжения работы по основной профессии с возможностью выполнять другие виды работ наиболее низкой квалификации при обычных условиях труда в последующих случаях: — при исполнении работы при обычных условиях труда по основной профессии с понижением объемов производственной деятельности хотя бы вдвое, понижением тяжести труда хотя бы на 2 класса; — при переводе на иную работу пониженной квалификации при обычных условиях труда по причине невозможности продолжения работы по основной профессии.

Критерий определения 2 степени ограничения способности трудиться — нарушения здоровья со стойкими выраженными — расстройствами функций организма, которые обусловлены заболеваниями, следствиями травм или дефектами, с которым можно выполнять трудовую деятельность в специально сформированных условиях труда, с применением вспомогательных технических средств и (либо) при помощи иных лиц.

Критерий определение 3 степени ограничения способности трудиться — нарушения здоровья со стойкими значительно выраженными расстройствами функций организма, которые обусловлены заболеваниями, следствиями травм либо дефектами, влекущее полную неспособность трудиться, в том числе в специально сформированных условиях, либо противопоказанное труду. Оценка показателей способности трудиться осуществляется так, чтобы учитывать все имеющиеся профессиональные знания, умения и навыки. В таком смысле представляет интерес нижеследующее дело из практики ВС РФ .

Пример. М. обратился в суд с заявлением о том, чтобы обжаловать заключение специализированного профпатологического бюро медико-социальной экспертизы, делая ссылку на то, что он получил трудовое увечье, при работе на КПО «ЗИМ». В соответствии с заключением МСЭ от 5.04.2004 г. N 24 степень утери профессиональной трудоспособности равна 40%. Но согласно заключению МСЭ ему являются противопоказанными тяжелый физический труд, работа с вынужденным положением тела, завышенное внутреннее брюшное давление.

До трудового увечья он был каменщиком 5 разряда. Труд каменщика является тяжелым трудом, который связан с тем, что необходимо поднимать тяжести, изменять и принимать вынужденные положения тела. При наклонении для того, чтобы поднимать кирпичи, повышается внутреннее брюшное давление, а в соответствии с заключением МСЭ ему такое противопоказано, поэтому он не может исполнять работу по специальности. Делая ссылку на то, что степень утери профессиональной трудоспособности должна быть определена из способности пострадавшего исполнять работу по его специальности либо должности, и на то, что он исполнять работы каменщика 5 разряда не имеет возможности, М. попросил суд об отмене заключения в установлении ему 40% утери профессиональной трудоспособности и определить 100% утери профессиональной трудоспособности.

Судебные инстанции не удовлетворили иск М. Определение судьи ВС РФ от 13.10.2006 г. передано в целях рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции — Судебную коллегию по гражданским делам ВС РФ. Судебной коллегией оставлено решение нижестоящих судов в действии, указав, что истец неправильно считает, что сама по себе утери способности после производственной травмы к труду на прежней работе по прежней специальности — безусловное основание для того, чтобы признать пострадавшего во всех случаях как полностью нетрудоспособного с определением 100% утери профессиональной трудоспособности. Помимо профессии каменщика, М. к моменту получения травмы обладал профессиями электромонтера 4-го разряда, испытателя измерительных систем 4-го разряда, стаж работы и квалификация по ним были сопоставимы с его работой каменщиком. Способность М. к использованию своих профессиональных навыков подтверждает то, что в 2002 г. его принял на работу как электрика. Суд подчеркнул, что у истца нет признаков резко выраженных нарушений функций организма и абсолютных противопоказаний для того, чтобы выполнять любые виды профессиональной деятельности и что он обладает возможностью осуществления труда по иным специальностям — электромонтер 4 разряда, испытатель измерительных систем 4 разряда, — которые он приобрел до наступления несчастного случая. Новелла нынешней редакции ТК, направленная на то, чтобы усилить гарантии увольняемому сотруднику, — выплата выходного пособия с увольнением по этому основанию размером двухнедельных средних заработков, которая предусматривается статьей 178 ТК РФ.

Смерть работника (либо работодателя — физического лица) или признание его как безвестно отсутствующего либо объявление как умершего

При смерти работника приказ о его увольнении издает представитель нанимателя на основе свидетельства о смерти, выдаваемого ЗАГС. Признание как безвестно отсутствующего либо объявление как умершего осуществляет суд, на основе решения которого работодателем издается соответствующий приказ. В соответствии со статьей 42 ГК РФ гражданин может по заявлению заинтересованных лиц признаваться судом как безвестно отсутствующий, если на протяжении года в месте его жительства отсутствуют сведения о месте его пребывания.

Гражданина может объявить суд как умершего, если в месте его жительства отсутствуют сведения о месте его пребывания на протяжении 5 лет, а если он пропал без вести в обстоятельствах, которые угрожают смертью либо дают основание полагать о его гибели от конкретного несчастного случая, — на протяжении 6 месяцев. Объявление как умершего в юридическом смысле приравнивают к физической смерти. Решение суда, которым гражданин объявляется как умерший, есть основание для внесения органом ЗАГС записи о смерти в книгу госрегистрации актов гражданского состояния. Как день смерти гражданина, который объявлен как умерший, считают день вступления в законное действие решения суда об объявлении его как умершего. При объявлении как умершего гражданина, который пропал без вести в обстоятельствах, которые угрожали смертью либо дают основания полагать о его гибели от конкретного несчастного случая, судом может признаваться как день смерти данного гражданина день его вероятной гибели.

Заявление о признании гражданина как безвестно отсутствующего либо объявлении его как умершего может быть подано любым заинтересованным лицом, т. е. в том числе работодателем либо работником. В названном заявлении необходимо указать, для чего требует заявитель признать гражданина как безвестно отсутствующего либо объявить его как умершего, а также необходимо излагать обстоятельства, которые подтверждают безвестное отсутствие гражданина, или обстоятельства, которые угрожали пропавшему без вести смертью либо дают основания полагать о его гибели от конкретного несчастного случая.

При явке либо обнаружении места пребывания гражданина, который признан как безвестно отсутствующий или объявлен как умерший, судом отменяется решение. Гражданское законодательство регламентирует только имущественные отношения в случае отмены решения суда о признании гражданина как безвестно отсутствующего либо объявления его как умершего. Встает вопрос: можно ли такого гражданина восстановить на работе? Ряд авторов отвечает на данный вопрос положительно. Таким образом, В.И. Миронов считает, что гражданин в названной ситуации должен восстанавливаться в правах, также и трудовых. Сотрудник, который занимает рабочее место данного гражданина, может являться уволенным согласно пункту 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку основание для восстановления — судебное решение, которое отменяет признание гражданина как умершего либо безвестно отсутствующего.

**2.4 Прекращение трудового договора в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений**

Наступление чрезвычайных обстоятельств, которые препятствуют тому, чтобы продолжать трудовые отношения (наступление военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других ЧС), если эти обстоятельства признает решение Правительства России либо государственного органа власти соответствующего региона.

Трудовой договор может быть прекращен ввиду наступления чрезвычайных обстоятельств, которые препятствуют тому, чтобы продолжать трудовые отношения. В число таких чрезвычайных обстоятельств законом относятся наступление военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и т. п. При этом, в соответствии с буквальной формулировкой пункта 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, прекращение трудового договора по этому основанию допустимо, если названные обстоятельства признает решение Правительства России либо государственного органа власти соответствующего региона. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 г. N 68-ФЗ «О защите населения и территорий от ЧС природного и техногенного характеров»

Правительством РФ осуществляется издание постановлений и распоряжений в сфере защиты населения и территорий от ЧС и обеспечивается их выполнение. Государственные органы власти регионов РФ принимают согласно федеральным законам законы и другие нормативно-правовые акты в сфере защиты граждан и территорий от ЧС межмуниципального и регионального характеров.

Чрезвычайная ситуация является обстановкой на конкретной территории, которая сложилась вследствие аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного либо другого бедствия, способные привести либо привели к человеческим жертвам, ущербу здоровью людей либо окружающей природной среды, значительным материальным потерям и нарушению условий жизнедеятельности человека. Важно подчеркнуть, что расторжение трудового договора с наступлением ЧС должно являться объективно необходимым и при споре работодатель должен привести доказательства наличия причинной следственной связи наступления соответствующих событий и увольнения сотрудника.

Дисквалификация либо другое административное наказание, которое исключает возможность исполнять работнику обязанности по трудовому договору

В соответствии со статьей 3.11 КоАП РФ дисквалификация в качестве административного наказания состоит в лишении физического лица права занятия руководящих должностей в исполнительном органе управления юридического лица, быть в совете директоров (наблюдательном совете), реализовывать предпринимательство по управлению юридическим лицом, а также управлять юридическим лицом в других случаях, которые предусматривает законодательство РФ.

Дисквалификация устанавливают сроком от 6 месяцев до 3 лет. В иные административные наказания, исключающие возможность исполнять трудовые обязанности работнику, могут входить: административный арест, административное выдворение за границы РФ ИГ либо лица без гражданства (если работник является иностранным гражданином или апатридом), лишение специального права (к пример, права управления транспортом). Важно принимать во внимание, что увольнение сотрудника по этому основанию допустимо тогда, когда невозможно произвести перевод сотрудника с его письменного согласия на иную существующую у работодателя работу.

Окончание сроков действия, приостановление действия сроком свыше 2 месяцев либо лишением сотрудника специального права (лицензии, права управлять транспортом, права носить оружие, иного специального права)

Трудовой договор с сотрудником может расторгаться по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон, по причине истечения сроков действия, приостановлением действия сроком свыше 2 месяцев либо лишением сотрудника специального права (лицензии, права управлять транспортом, права носить оружие, иного специального права) согласно федеральным законам и иным нормативным правовым актам РФ, если это ведет к невозможности исполнять работнику обязанности по трудовому договору.

В этом случае стоит отличать ряд ситуаций. В первую очередь, если действие специального права приостановлено сроком до 2 месяцев (включительно), то работодатель не имеет права прекращения трудовых отношений с сотрудником. В соответствии со статьей 76 Трудового кодекса РФ он вправе уволить этого работника от работы без сохранения зарплаты. Но важно отметить, что это отстранение будет являться законным, если не представляется возможным перевести сотрудника с его письменного согласия на иную существующую у работодателя работу (как вакантную должность либо работу, которая соответствует квалификации сотрудника, так и вакантную нижестоящую должность либо нижеоплачиваемую работу), которую способен сотрудник исполнять, учитывая состояние его здоровья.

Вместе с тем работодатель должен предлагать сотруднику все соответствующие названным требованиям вакансии, которые имеются у него в этой местности. Предлагать вакансии в иных местностях работодатель должен, если это предусматривает коллективный договор, соглашение, трудовой договор. Если же сотрудник лишен специального права сроком свыше 2 месяцев, то работодатель обязан предложить ему иную работу, а с невозможностью его перевода обязан осуществить с ним прекращение трудового договора.

Каждый трудовой договор, являясь хоть раз заключенным, рано или поздно подлежит прекращению. Отечественное трудовое законодательство основывается на принципе жесткого и полного перечня вероятных оснований прекратить трудовой договор.

Все основания прекратить трудовой договор сосредоточены в одной статье — статье 77 ТК, которая, также, отсылает участников трудовых отношений к числу иных статей ТК, которые уточняют общие основания.

Перечень оснований прекратить трудовой договор, который предусмотренный в ст. 77 ТК, не исчерпывающий. И сам ТК, и иные федеральные законы могут предусматривать и иные основания.

Но все они могут определяться лишь на уровне федеральных законов. Ни законы регионов РФ, ни, таким образом, подзаконные акты не могут осуществить дополнение указанного перечня.

Все основания прекратить трудовой договор обладают своими особенностями, требующими анализа.

Зависимо от обстоятельств, которые послужили тому причиной, все указанные в ст. 77 ТК основания прекратить трудовой договор могут делиться по конкретным критериям на 3 группы.

В первую очередь, это волеизъявление какой-либо стороны трудового договора (ст. 80, 81 ТК) либо их взаимное волеизъявление (ст. 78 ТК). Во-вторых, это случаи, при которых трудовые отношения не представляется возможным сохранить по каким-либо обстоятельствам (ст. 72, 73, 75, 79, 84 ТК). В-третьих, это случаи, при которых трудовые отношения могут прекращаться по основаниям, которые не зависят от воли сторон (ст. 83 ТК). Важно помнить, что законодателем используются в данном случае различные термины: «расторжение трудового договора», «прекращение трудового договора» и «увольнение».

**Окончание сроков действия, приостановление, лишение специального права**

Трудовой договор прекращается по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи с истечением срока действия, приостановлением действия на срок более двух месяцев или лишением работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Сотрудник, который считает свое увольнение не обоснованным, как правило, приводит доводы о неверной квалификации событий руководителем, превышении им полномочий без достаточных оснований для увольнения. При таких обстоятельствах, суд должен основательно изучить порядок получения и утверждения специального права, оценка существующих лицензий/свидетельств сотрудника, дат и событий, а также сопоставление их с реальными фактами отстранения сотрудника от должностных обязанностей. В некоторых случаях, суд доказывает правоту работника и даже устанавливает определенные превышения должностных полномочий работодателем.

Авиадиспетчер был уволен по п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации. Рассматривая свое увольнение не законным, он написал исковое заявление и передал его в суд, в целях восстановление его на прежнем месте работы. Суд утвердил, что заявитель работал в должности диспетчера, в обязанности которого входило управление воздушных транспортных средств. Заявитель в качестве лицензии предъявил свидетельство диспетчера авиационной службы, которое было действительно до 15.01.2011года. (как указано в свидетельстве). У заявителя был допуск к осуществлению международных перелетов до 18.09.2010 года и третий уровень языковой компетенции по шкале ИКАО, что подтверждал сертификат. Но при тестировании его как специалиста, он не набрал нужное количество баллов. На основании чего руководитель расценил это как неспособность управлять воздушными судами. После чего работодатель в порядке ч. 2 ст. 83 ТК Российской Федерации предложил данному работнику должности, от которых тот в свою очередь отказался.

Суд вынес решение в пользу работника. Изучив требования законодательных актов к авиационным работникам, суд сделал заключение, что увольнение работника, занимающего должность диспетчера, управляющего движением авиационных судов, отнесенной к должностям авиационного персонала гражданской авиации, в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового Кодекса Российской Федерации являлось бы законным только при истечении срока действия права на управление движением воздушных судов, установленного статьей 52 Воздушного кодекса Российской Федерации; прекращение действия специального права на управление движением воздушных судов в течение двух последующих месяцев.

Данное специальное право имеет форму свидетельства диспетчера, которое передается работнику (а также прекращается в действии, огранивается и приостанавливается на определенный промежуток времени) органами российской авиации. Работодатель не имеет таких полномочий, он не может выдавать, приостанавливать или аннулировать свидетельство диспетчера воздушных перелетов. В период увольнения, срок свидетельства диспетчера был еще не истекший.

Помимо этого, работники, имеющие допуск к совершению перелетов с использованием английского языка, проходят курсы повышения квалификации по своей специальности и английскому языку по специальной программе, которая предусматривает совмещение двух этих дисциплин. Таким образом, отдельная проверка на знание английского языка, без тестирования по соответствующим профессии предметам, выполненное работодателем в отношении работника, суд также признал не законным. Это значит, что результаты тестирования на знание английского языка работника полученные в результате тестирования не дают оснований работодателю для увольнения специалиста по п. 9. ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации. В итоге суд установил, что действия работодателя по увольнению работника не соответствовали закону, в связи с чем, работник был восстановлен в должности.

Основания увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в реальности встречаются не часто. Но на практике могут быть ошибки в трактовке. В большинстве случаев суд устанавливает подобное основание увольнения не соответствующим закону при неверном использовании работодателем норм законодательства при применении своих должностных полномочий, неверной квалификации действий специалиста и, в результате, — необоснованном определением данного основания для того, чтобы уволить сотрудника с занимаемой должности.

Работница обратилась в суд с исковым заявлением к войсковой части с требованием восстановить ее в должности. В качестве доводов утверждала, что за несоблюдение порядка выезда из страны к ней было применено дисциплинарное взыскание в форме выговора, после чего был выдан приказ о аннулировании имеющегося допуска к государственной тайне, а затем она была уволена с работы по п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК Российской Федерации по причине становления допуска к государственной тайне. Заявительница считает свое увольнение не обоснованным, а необходимость согласования выезда за границы России с командованием — не соответствующей требованиям законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Рассматривая это дело, суд установил, что возможность выезда из страны может быть ограничено для граждан, имеющих доступ к государственным тайнам или абсолютно секретной информации, а также для военнослужащих. Работодатель в свою очередь внес ограничения на выезд за пределы страны работников с третьей формой допуска, что является не законным на основании ст. 15, 19 Фз от 15.08.1996 № 114-ФЗ «О порядке выезда из РФ и въезда в РФ» и предусматривает ограничения на право данной категории лиц на выезд из Российской Федерации.

Суд вынес решение о том, что действия работодателя не соответствовали закону по прекращению допуска работницы к тайной информации в связи с не согласованным с соответствующим должностным лицом работодателя ее выездом за пределы Российской Федерации. Утвердив отсутствие у работодателя необходимых оснований для увольнения на основании п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК Российской Федерации, суд признал действия работодателя незаконными и восстановил истца в должности.

Разбирательство по делу об увольнении с работы по п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК Российской Федерации (аннулирование решение суда или отмена (признание незаконным) решения госинспекции труда о возвращении сотрудника на прежнюю должность) как правило, сводится к утверждению об наличие недостаточных оснований для увольнения с работы, а также несоответствий закону проведение процедуры увольнения. Но зачастую сотрудник свои доводы не подтверждает какими-либо доказательствами, и суд выносит решение в пользу работодателя.

Сотрудник обратился с требованием к работодателю об возвращение его в прежнюю должность и признании увольнение незаконным. Объяснив это тем, что прежде был уволен по сокращению штата работников, но в последующем восстановлен по решению суда. После чего ему вновь сообщили об увольнении в связи с сокращением штата, но он согласился на перевод на другую должность в письменном виде. Но в дальнейшем он был уволен в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК Российской Федерации (отмена решения суда о восстановлении работника в должности). Данный приказ был установлен, как незаконный, та как работник был уволен в момент нахождения в отпуске. Помимо этого, он утверждает, что после получения согласия на перевод в должности у работодателя не было оснований для увольнения работника ввиду отмены решения суда.

Суд установил, что данное разбирательство прошло две судебные инстанции и вышестоящий суд отменил решение суда первой инстанции о восстановлении работника в должности. То есть у работодателя было основание для увольнения работника на основании п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК Российской Федерации. рассмотрев законодательные нормы, суд установил, что запрет на увольнение сотрудника в период нахождения им в отпуске не распространяется на случаи увольнения с работы по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Принимая решение в пользу работодателя, суд отметил, что порядок увольнения работника в связи с отменой решения суда о восстановлении работника в прежней должности был ответчиком полностью соблюден. При этом ссылку заявителя на то, что при получении его согласия работодатель был обязан перевести его на другое вакантное место, суд отклонил, сославшись на необходимость соблюдения конкурсного порядка выбора специалиста на вакантное место, предусмотренного законом РФ. Суд установил, что работник имеет право на принятие участия в данном отборе на общих основаниях независимо от того, будет ли ему предложено такое участие. Суд вынес решение о том, что права работника при увольнении нарушены не были, и отказал истцу в признании увольнения несоответствующим закону.

Изучение судебного опыта показывает то, что применение оснований, предусмотренных ст. 83 ТК Российской Федерации, в ряде случаев вызвано появлением именно тех обстоятельств, которые предусмотрены в статье, при отсутствии возможности увольнения по общим основаниям, закрепленным ст. 77 ТК Российской Федерации. Таким образом, у работодателя всегда есть право воспользоваться рассматриваемой нормой для того, чтобы уволить сотрудника, что обуславливает в случае возникновения спора выигрыш работодателя, признание увольнения работника законным.

Но в тоже время, споры, вытекающие из увольнений по какому-либо из оснований, предусмотренных ст. 83 ТК Российской Федерации, могут основываться на оспаривании работником увольнения не соответствующему закону, а на нарушении работодателем процедуры увольнения. Та как для увольнения по пяти основаниям из тринадцати, предусмотренных в ст. 83 ТК РФ, необходим предварительный этап попыток перевода сотрудника на другие вакантные должности. Стоит отметить, что нарушение такой процедуры даже при наличии неоспоримого основания для увольнения повлечет признание увольнения несоответствующим закону. Правильность этого вывода доказывает практика в суде.

Водителем «скорой помощи» подан иск в суд с иском о признании незаконным его увольнения и об изменении формулировки по основанию увольнения на п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (истечение срока действия, приостановление действия на срок больше 2-х месяцев либо лишение работника специального права). В обоснование иска им было указано, что по постановлению мирового судьи его признали виновным в совершении правонарушения административного характера, которое предусмотрено ч. 2 ст. 12.27 КоАП РФ, и ему было назначено административное наказание в виде лишения прав по управлению средствами транспорта на срок в 1 год. Истец по приказу работодателя был уволен на основании, которое предусмотрено п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (дисквалификация либо другое административное наказание, которым исключается возможность исполнения по трудовому договору обязанностей работником). Водитель считал свое увольнение незаконным, потому что на день прекращения трудового договора ответчик имел вакантные должности, но при этом ему не была предложена ни одна из них. Он выразил согласие работать на любой должности, которая является вакантной, и соответствует его квалификации. С формулировкой относительно увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ тоже не согласен, потому что дисквалификации он не подвергался, просил у суда изменения формулировки увольнения на п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Суд установил и подтверждено справкой работодателя, что на дату увольнения истца ответчик имел больше 5 вакантных мест (слесаря-сантехника, автослесаря, рабочего по ремонту сооружений и зданий, уборщика служебных помещений). Разрешая спор, суд исходил из того, что увольнение истца по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ произведено с нарушением действующего законодательства, поскольку ни одна из указанных вакансий истцу не была предложена.

Действующим законодательством предусматривается ряд гарантий работникам, увольняемым по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

В ряде случаев работодатель обязан предложить работнику другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом состояния его здоровья. Такая обязанность предусмотрена при прекращении трудового договора по следующим основаниям:

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). В указанных случаях уволить работника можно, только если он отказывается от предложенной работы или невозможно предоставить ему такую работу.

При увольнении работников по основаниям, предусмотренным ст. 83 ТК РФ, следует помнить, что на них не распространяются гарантии, установленные для случаев увольнения работников по инициативе работодателя.

В плане гарантий представляет интерес следующее дело из практики Верховного Суда РФ.

Е. была уволена с должности главного бухгалтера администрации района распоряжением главы администрации от 24.03.2003 по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (в связи с восстановлением на работе по решению суда работника, ранее выполнявшего эту работу). Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы, сославшись на то, что ее уволили незаконно — в период беременности.

Решением районного суда от 21.05.2003г. с ответчика в пользу истицы взыскана заработная плата за время вынужденного прогула.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ удовлетворила представление заместителя Генерального прокурора РФ, отменив состоявшиеся по делу судебные постановления и направив дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции по следующим основаниям.

При удовлетворении иска Е. о восстановлении на работе судебные инстанции исходили из того, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной (п. 1 ст. 261 ТК РФ). Однако поскольку увольнение имело место не по инициативе работодателя, ссылка судебных инстанций на п. 1 ст. 261 ТК РФ, запрещающий расторжение трудового договора в данной ситуации именно по инициативе работодателя, является безосновательной.

Таким образом, по рассматриваемым основаниям трудовой договор с работником может прекращаться в т. ч. и в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске и т. п.

Еще одной гарантией при прекращении трудового договора в ряде случаев, предусмотренных ст. 83 ТК РФ, является обязанность работодателя выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Такое пособие выплачивается при прекращении трудового договора по следующим основаниям:

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Логистика организации функционирования городского пассажирского транспорта"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-po-teme-logistika-organizaczii-funkczionirovaniya-gorodskogo-passazhirskogo-transporta/" \t "_blank)**

Частью 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора. Уволить таких лиц по инициативе работодателя можно только по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 — 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 либо п. 2 ст. 336 Трудового кодекса.

Следует иметь в виду, что данная норма устанавливает ограничения только в отношении случаев увольнения работника по инициативе работодателя.

Перечень оснований для расторжения договора по инициативе работодателя указан в ст. 81 ТК РФ. К установленному перечню относится и сокращение числа либо штата работников в организации, или у индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Так, по Решению Крутинского районного суда Омской области от 12.10.2010 по делу N 441/2010 по иску Бондаренко Н.А. к муниципальному образовательному учреждению «Крутинская средняя общеобразовательная школа N 3» незаконным признано увольнение истицы, которая имеет ребенка в возрасте до 3-х лет, по сокращению штата сотрудников в (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Аналогичное решение было принято и Советским районным судом г. Красноярска 08.10.2010 по иску Коваленко Янины Геннадьевны к войсковой части 58133. Решением от 17.12.2009 Качканарским городским судом Свердловской области были признаны действия ОАО Сберегательный банка Российской Федерации в лице Качканарского отделения N 8057 связанные с вручением Комаровой предупреждения по сокращению должности и извещения по изменению штатного расписания, а также ее сокращения с должности не являющиеся законными и обязал ОАО Сбербанк России в отношении Комаровой Инны Александровны не производить мероприятий ее сокращения до исполнения детям 3-х лет.

Кроме этого, установлены в Трудовом кодексе некоторые специальные нормы по расторжению договора по инициативе работодателя для определенных категорий работников, например, для педагогических работников (п. п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ).

В правоприменительной практике также относится к расторжению договора по инициативе работодателя и прекращение трудового договора досрочно по причине принятия данного решения уполномоченным органом юридического лица, или собственником имущества компании, или лицом (органом), уполномоченным на это собственником т.е. основываясь на п. 2 ст. 278 ТК РФ (см. п. 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

То есть, когда руководитель является лицом, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет и подпадает под действие тех гарантий, которые предусмотрены ч. 4 ст. 261 ТК РФ, уволить данных руководителей невозможно по п. 2 ст. 278 ТК РФ.

В отношении случаев, когда руководитель, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, находится при этом в отпуске по уходу за ребенком, это прямо предусмотрено п. 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, в котором указано, что трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по п. 2 ст. 278 ТК РФ в период его пребывания в отпуске, поскольку гл. 43 ТК РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

При этом Пленум Верховного Суда РФ никак не прокомментировал ситуацию, когда такие лица не реализовали свое право на отпуск по уходу за ребенком и осуществляют трудовую деятельность. Исходя из логики разъяснения Пленума ВС РФ и существующей судебной практики в этом случае увольнение руководителя также невозможно.

К расторжению трудового договора по инициативе работодателя п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК также относит увольнение работника по ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания при приеме на работу. Это также подтверждается судебной практикой.

Так, Рошка К.А. была принята на работу в качестве воспитателя в муниципальное дошкольное образовательное учреждение с испытательным сроком три месяца и уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания. На момент увольнения у Рошка К.А. имелся малолетний ребенок. Суд признал увольнение Рошка К.А. незаконным и принял решение о восстановлении ее на работе (Решение Каргопольского районного суда Курганской области от 10.02.2011 по делу N 2-41).

В случае расторжения трудового договора по любым иным основаниям, кроме как по инициативе работодателя, гарантии, предусмотренные ч. 4 ст. 261 ТК РФ, не применяются.

В завершение хочется отметить, что гарантии, установленные ч. 4 ст. 261 ТК РФ, действуют и в том случае, если в отношении организации арбитражным судом принято решение о признании ее банкротом. Такое решение влечет открытие конкурсного производства и назначение конкурсного управляющего. В соответствии с п. 3 ст. 129 Федерального закона от 26.10.2002 N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» конкурсный управляющий вправе увольнять работников должника только в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законом. Таким образом, в период применения процедуры конкурсного производства конкурсный управляющий не вправе уволить лиц, в отношении которых действуют гарантии, установленные ч. 4 ст. 261 ТК РФ, иначе, как по основаниям, указанным в данной норме в качестве исключений, или по основаниям, не связанным с инициативой работодателя.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказывать наличие законного увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 в редакции Постановления Пленума ВС РФ от 28 декабря 2006 г. N 63).

Таким образом, работодателю надлежит быть весьма осведомленным в личной жизни своих работников, чтобы правильно определить случаи, когда увольнение работника по инициативе работодателя недопустимо в силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ, а также быть чрезвычайно внимательным при формулировании оснований увольнения работника и соблюдать все установленные ТК РФ формальности, связанные с расторжением договора, чтобы избежать в дальнейшем судебных споров о восстановлении на работе или отрицательного исхода таких споров.

**Заключение**

Изменения, которые произошли в экономике государства по причине перехода к многоуровневой экономике, не могли не оказать влияние на отношения работника и работодателя. Становление отношений рыночного типа выдвинуло требование в повышении роли договорного регулирования в области использования наемного труда.

Кодификация трудовых законодательных норм, демократизация правового регулирования в области общественной организации труда неизбежно повлекли изменения в правовом статусе работодателей и сотрудников. И хотя отдельные права наемных сотрудников исключаются, а некоторые запреты и ограничения прав работодателей стали снятыми либо смягченными, общая тенденция заключается в том, что законодательство стремится к урегулированию реально сложившихся трудовых отношений.

Трудовые теоретические конструкции дореволюционного, советского и постсоветского периодов как научные разработки и дефиниции, с учетом современных реалий, легли в основу реформирования трудового законодательства.

Однако трудовое право, которое разработано во времена социализма, и, в особенности, КЗоТ РСФСР 1971 г., ориентировалось на то, чтобы регулировать трудовые отношения в государственных предприятиях, учреждениях, организациях, а также в кооперативах и колхозах, и не могло полным и всесторонним образом осуществлять регулирование сложившихся отношений. Изменениями и дополнениями, который внес в КЗоТ Закон от 25.09.1992 г., не поколебались основные идеи, заложенные в нормах КЗоТ и трудового законодательства в общем. Поэтому возникла необходимость кардинально изменить действующее трудовое законодательство. И данную проблему пытались разрешить при помощи введения в силу нового Трудового кодекса, вступивший в действие с 1 февраля 2002 года.

Видится, что изменения политических и экономических условий, ведущих к совершенствованию трудовых законодательных норм, не понижают интереса к предшествующим научным исследованиям, посвященным исследованию и анализу основоположений подинститута прекращения трудового договора. Но они писались они преимущественно до того, как Трудовой кодекс был принят.

Трудовой кодекс был принят в непростое время. Его проект вызвал острую политическую борьбу, а иногда его применяли политические противники и в качестве повода, и в качестве инструмента взаимного давления. Ввиду чего он не обошелся без отдельных юридико-технических недостатков. Некоторыми его нормами допускается неоднозначная интерпретация (как, к примеру, п.5 ст.83 ТК РФ), отдельные положения в недостаточной мере согласованы между собой (например, ст.4, п.7 ст.83 ТК РФ,п.1 ч.2 ст.99 ТК РФ). Не во всех случаях последовательно соблюдено однообразие используемых терминов. Вместе с дублированием некоторых положений в различных частях текста есть очевидные пробелы и т.д.

Самые существенные изменения внесены в трудовой договор, который выступает как определяющий институт трудового законодательства и который предусматривает заключение, изменения и прекращение трудовых отношений. Положительный факт — значительное расширение перечня оснований тому, чтобы прекратить трудовой договор. При многоуровневой экономике проблемы прекращения трудового договора начинают обладать особой актуальностью.

Прекращение трудовых отношений новым Трудовым кодексом, в той же мере, как и прежний КЗоТ, связываются с прекращением действия трудового договора. Основание тому, чтобы прекратить трудовые правоотношения, может выступать соглашение сторон, одностороннее волеизъявление какой-либо, и обстоятельства, которые не зависят от их воли.

Статьей 77 ТК РФ предусматриваются общие основания прекратить трудовой договор. Трудовой кодекс РФ внес ряд изменений в основания и порядок расторжения трудового договора. Большая часть классических оснований тому, чтобы прекратить трудовой договор, которые содержал в себе КЗоТ РФ, повторяются и в Трудовом кодексе. Но в нем впервые особенно отмечаются случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон. Названными обстоятельствами поставлена перед нами трудная задача — объективная оценка их правового содержания, выявление недостатков и при этом положительная оценка тех норм и процедур, прошедших испытание временем и не утратившие свою эффективность.

Все это позволило заключить ряд выводов и дало возможность формулирования практических предложений по улучшению настоящего законодательства в области изучаемых общественных отношений.

. Отличительная особенность субинститута прекращения трудового договора — в первую очередь, он включает в себя определенные структурные элементы: это нормы, которые регулируют вопросы расторжения трудового договора по соглашениям сторон, по инициативам сотрудника, по инициативам работодателя, и нормы, которые регламентируют прекращение трудового договора в связи с обстоятельствами, которые не зависят от воли сторон, и ввиду нарушений определенных ТК либо другим федеральным законом обязательных правил его заключения. Во-вторых, названные компоненты правопрекращающих обстоятельств подразумевают и наличие воли сторон трудового правового отношения, и отсутствие чьей-либо инициативы.

. Особенности структурного компонента субинститута трудового договора в связи с обстоятельствами, которые не зависят от воли сторон, состоят в специальном правовом регулировании, которое предшествует увольнению по названным статьей 83 ТК РФ причинам, а, соответственно, и в стойкой связи с иными законодательными отраслями, предполагающие согласованность норм, но данным фактором не характеризуется институт трудового договора с его структурными компонентами в качестве комплексного.

Прекращение трудового договора в связи с обстоятельствами, которые не зависят от воли сторон, в качестве элемента подинститута трудового договора основывается не просто на нормах трудового законодательства, но и на нормах иных отраслей права. Однако используется он тогда, когда использование норм иных законодательных отраслей делает как невозможное для сотрудника продолжать трудовые отношения.

. Особенности применения названных оснований прекратить трудовой договор, состоят в том, что, в первую очередь, увольнение осуществляется лишь с наличием юридических фактов, которые устанавливают иные нормативные правовые акты; во-вторых, от иных оснований, которые предусматривает законодательство, его различает, соединение двух признаков: основание увольнения и отсутствие волеизъявления сторон трудового договора.

. Изучение специальных актов, к примеру, ФКЗ «О военном положении», ФКЗ «О чрезвычайном положении», Кодекса РФ об административных правонарушениях, ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и т.д., выявило, что проблема использования указанных нормативно-правовых актов — отсутствие необходимой связи Трудового кодекса и указанных норм, устанавливающих юридические факты, обладающих значением для оснований, которые закрепляет ст.83 ТК РФ, их согласованности, четкости формулировок, и при этом коллизионности положений. Отсутствие согласованности норм ТК и КоАП, усматривается, к примеру, в том, что для того, чтобы наступили правовые последствия, которые связаны с прекращением трудового договора в связи с обстоятельствами, которые не зависят от воли сторон, важно принимать во внимание и наличие в административном праве отдельных видов ответственности, использование коих связывается с невозможностью продолжать трудовые правоотношения, а непосредственно: ст. 3.10 — административное выдворение, ст.3.8 — лишение права на управление транспортным средством, ст. 3.11 — дисквалификация.

Чтобы избежать коллизии, в Трудовом кодексе имеет смысл закрепления общего правила о недопустимости добавления норм, которые регулируют трудовые отношения, в иные законы, помимо случаев, где это прямо предусматривает само свод законов о труде. В связи с этим представляется, что наступление названных обстоятельств, ведет к прекращению трудового договора, а, соответственно, их необходимо закрепить в ТК как основания тому, чтобы прекратить трудовой договор в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

. Детальный историко-правовой анализ оснований того, чтобы прекратить трудовой договор в связи с обстоятельствами, которые не зависят от воли сторон, дал возможность заключения вывода о преемственности норм ТК. Помимо этого, определена новизна и новация его положений, которым, как полагают автор, необходимы изменения и дополнения. Но проблема абсолютной новизны, по мнению автора, представляется очень спорной, потому, что множество т.н. новелл ТК РФ, заимствованы с некоторыми изменениями, которые соответствуют нынешним условиям, из фабричного трудового законодательства, законодательства о труде, которое складывалось после февральской революции в РФ, а также советской и постсоветской эпохи. Как аргумент обоснования указанной позиции, можно принимать высокий уровень мастерства юридического составления нормативных правил и дореволюционной, и послереволюционной эпох, в связи с чем опыт правового регулирования труда РФ на разных стадиях исторического развития важно применять для последующего улучшения законодательства.

Основания прекратить трудовой договор, которые предусматривает статья 83 ТК РФ, необходимо пересмотреть, соответствующе корректировать, а также дополнить и заменить некоторые из них на более конкретные, использование которых не влекло бы к различным толкованиям одного и того же положения. Поэтому, имеет смысл:

. Определение в начале каждой главы важнейших терминов ТК: работник, работодатель, трудовая дееспособность, трудовой договор, основания прекращения трудового, чрезвычайные обстоятельства и иные, поскольку они дадут возможность избежать двусмысленности в понимании смысла правовой нормы.

. Ограничение круга споров, подведомственных федеральной инспекции по труду, таким образом, отграничив компетенции органов, обладающих правом вынесения решений по трудовым спорам. Разрешая вопросы о подведомственности споров о восстановлении сотрудника, полагаем, что восстановление нарушенных субъективных прав работника, связанных с незаконным увольнением необходимо реализовывать лишь суду. Поскольку ч.2 ст. 391 ТК РФ, непосредственно указывает на то, что «именно в судах идет рассмотрение индивидуальных трудовых споров по заявлениям: работника — о восстановлении на работе вне зависимости от оснований прекратить трудовой договор». В связи с чем, требуется установление единой подведомственности споров о восстановлении на работе, таким образом ликвидировав противоречия п.2 ст.83 и ч.2 ст.391 ТК РФ. Поэтому предлагаем излагать п.2 ст.83 ТК РФ в нижеследующей редакции: «восстановление на работу сотрудника, который раньше выполнял данную работу по решению суда» и осуществить внесение соответствующих изменений в Положение о федеральной инспекции труда.

. Внесение уточнений в нормы правопрекращающего характера для выборных сотрудников, лиц, которых избирают по конкурсу, назначаемых либо утверждаемых в должности, поэтому, необходимо изложение п. З ст.83 ТК РФ в такой редакции: «не избрание(в том числе по конкурсу), а также не назначение либо не утверждение в должности».

Поскольку в основании конкурсного приема на работу взяты одинаковые принципы, для того, чтобы унифицировать нормы трудового права, которые связаны с прекращением трудового договора с сотрудниками, которые принимаются на должность по итогам конкурса (научно — педагогических сотрудников образовательных учреждений ВПО, госслужащих, мировых судей, творческого сотрудника в театрах либо художественных коллективах) предложено установление единого порядка проведения конкурса. В этих целях требуется принятие единого нормативного акта, на уровне законодательства, которым бы предусматривался порядок реализации конкурсов на замещение вакантных должностей сотрудников научно-исследовательских учреждений, профессорского преподавательского состава в ВУЗе, и творческих сотрудников, с приведением списка категорий сотрудников, чьи должности замещают по конкурсу.

Конкурсные отношения кандидатов на преподавательские должности с вузом, обладая формой правоотношений, проходят ряд стадий собственного развития, состоящих из: объявления в ВУЗе конкурсного отбора по преподавательским должностям; приема заявления от определенного претендента об участии в конкурсе; принятия коллективом кафедры решений по всем кандидатам; избрания определенного кандидата ученым советом.

Окончанием сроков трудового договора с сотрудником выступает как основание для того, чтобы прекратить трудовые отношения в случаях:

а) непредставления сотрудником заявления на участие в конкурсном отборе согласно пункту 4 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических сотрудников в ВУЗах для дальнейшего заключения трудового договора на очередные сроки;

б) если сотрудником не пройден конкурсный отбор на ученом совете высшего уч. заведения (ученом совете, совете факультета, филиала).

Указанное Положение четко регламентирует порядок извещения сотрудника об истечении сроков его трудового договора, а непосредственно: не позже завершения учебного года ректором (проректором) объявляются фамилии и должности научных педагогических сотрудников, у которых истекают сроки трудового договора в последующем учебном году. Эти сведения помещают на доске объявлений вуза (факультета, филиала). По названным должностям ректором (проректором, руководителем филиала) объявляется конкурсный отбор не позже, чем за 2 месяца до истечения сроков трудового договора.

При несоблюдении какого-либо условия процедуры конкурсного отбора, трудовые отношения не нужно прекращать согласно п. З ст.83 ТК РФ, поскольку согласно части 1 ст. 79 ТК РФ и пп.3,11 Положения о порядке замещения должностей научных педагогических сотрудников в ВУЗах, необходимо предупредить сотрудника об истечении сроков его трудового договора.

Считаем, что наиболее рациональный подход к вопросу о том, чтобы продолжать трудовые отношения с научным педагогическим сотрудником, который не участвовал в конкурсном отборе, по причине нарушения процедуры избрания руководителем высшего уч. заведения, — перевоплощение срочного трудового договора в договор с неопределенными сроками действия. В данном случае идет улучшение положения педагогического сотрудника, что отвечает ч.4 ст.58 ТК РФ. А, если сотрудник не предоставил заявление для того, чтобы участвовать в конкурсном отборе согласно правилам, которые устанавливает Положение, то его могут уволить лишь по п.2 ст.77 ТК РФ с письменным предупреждением не менее чем за 3 дня до увольнения (ч.1 ст.79 ТК РФ).

Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 4.

. Пересмотр и дополнение ст.83 ТК РФ отдельными основаниями, не которые не предусматривает трудовое законодательство, но обладающие непосредственным отношением к труду (к примеру, лишение права управлять транспортом; административное выдворение; дисквалификация). В связи с чем полагаем, что необходимо внесение следующих дополнений: в часть 1 статьи 83:

дисквалификация сотрудника согласно федеральному закону, которая исключает возможность исполнять работнику свои трудовые обязанности;

истечение сроков действия, аннулирование либо приостановление действия сроком свыше 2 месяцев, либо лишение работника специального права (лицензии, права управлять транспортом, права носить оружие и т.д.);

административное выдворение.

Считаем, что органы, которые исполняют решение суда, обязаны сообщать работодателю об использовании этой санкции по отношению к иностранному работнику с дальнейшим направлением документа, на основе которого работодателю потребуется расторжение трудового договора, с оформлением соответствующим образом трудовой книжки и расчета; в часть 2 статьи 83 ТК РФ: слова «основанию, которое указано в пункте 2» заменить на слова «основаниям, которые указаны в пунктах 2,9», в части 3 ст. 178 ТК РФ добавить абзац 4: «истечение сроков действия, аннулирование либо приостановление действия лицензии (п.9 ст.83)».

. Включение в список оснований расторжения трудового договора по инициативам работодателя, который устанавливает статья 81 ТК РФ, административного ареста, (назначаемого согласно ст.3.9 КоАП РФ судьей). Названное административное наказание ведет к прекращению трудовых отношений, а в ТК РФ нет такого основания расторжения трудового договора. Поэтому полагаем, что необходимо, изложение пп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ таким образом: «прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины свыше 4-х часов подряд на протяжении рабочего дня в том числе административного ареста)».

. Замена слов «неспособным к труду согласно заключению МСЭК» словами «нетрудоспособным согласно медицинскому заключению» в ч.1 п.5 ст.83 ТК РФ. Видится, что формулировке увольнения, которую содержит указанный пункт, необходимо уточнение, так как нигде, нет понятия «полная нетрудоспособность».

Сразу хотелось бы подчеркнуть, что в Трудовом кодексе нет и понятия трудовой дееспособности, следовательно, ничего не сказано о недееспособности физического лица в качестве действующего либо потенциального субъекта трудовых правовых отношений. Поэтому нами предложено включение в ТК РФ следующей дефиниции: «трудовая дееспособность является способностью лица, которое достигло определенного законодательством возраста, к труду, а также способностью собственными действиями к реализации прав и исполнению обязанностей». Считаем, что требуется также дача определения понятию «неспособность к труду», воспроизведя определения, которые действовали в пенсионном своде законов 1990 года, непосредственно: «является нарушением здоровья человека с устойчивым расстройством функций организма, влекущее полную потерю профессиональной трудоспособности».

. Внесение уточнения статью 307 ТК РФ следующего содержания: «при прекращении трудового договора по причине смерти работодателя — физического, и признании его судом как умершего либо безвестно отсутствующего, оформление документов возложено на соответствующие местные органы самоуправления».

Включение смерти работника либо работодателя — физического лица или признание их судом как умершего либо безвестно отсутствующего в ТК, бесспорно, является своевременным. Но, с одной стороны, устраняется существующая неопределенность в трудовом отношении с наступлением этого обстоятельства, поскольку не представлялось возможным прекратить трудовое отношение по причине отсутствия в трудовом праве этого основания. С иной — механическое проецирование норм гражданского законодательства на трудовые отношения, способно повлечь возникновение конкретных сложностей в правопримененительной деятельности.

. Исключение слов «иные чрезвычайные обстоятельства» из формулировки п.7 ст.83 ТК РФ, предусматривающая прекращение трудового договора по причине наступления чрезвычайных обстоятельств, которые препятствуют тому, чтобы продолжать трудовые отношения (наступление военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если это обстоятельство признает решение Правительства России либо государственного органа власти региона РФ, так как, мы считаем, список чрезвычайных обстоятельств в этой редакции может расширительно истолковываться. Излагать этот пункт нужно так: «наступление чрезвычайных обстоятельств, которые препятствуют тому, чтобы продолжать трудовые отношения (наступление военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии либо эпизоотии)» далее по тексту п.7 ст.83 ТК.

. Полагать, что не во всех ситуациях чрезвычайного характера существует необходимость прекратить трудовой договор, очень часто речь может вестись только о приостановке деятельности какой-либо организации. К примеру, случилось наводнение, часть территории, с прилегающими организациями, на которой установлен режим чрезвычайного положения, уничтожена, а часть продолжает работать, соответственно, отсутствуют причины для того, чтобы прекратить трудовые отношения.

Анализ Законов о военном и чрезвычайном положениях отражает, что ограничение прав и свобод граждан, организаций и должностных лиц, (в особенности, трудовых), может быть установлено на территории, в которой ввели режим чрезвычайного положения только на неопределенные сроки: от 30 до 60 дней, который может продлевать Указ Президента России.

Соответственно, относительно трудовых отношений, считаем, что ограничения (до прекращения трудового договора) могут вводиться только при условии установления в какой-либо организации особого режима трудовой деятельности по причине привлечения граждан в порядке, который устанавливает Правительство РФ, выполнять работы для нужд обороны, ликвидации последствий использования противником вооружения, восстановлению поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также к участию в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями.

При этом объемы возможных ограничений прав и свобод граждан во время военного положения не могут быть неограниченными, а непременно должны обладать конкретными пределами, которые устанавливает законодательство. Прекращать по п.7 ст.83 ТК РФ необходимо лишь те трудовые договоры, выполнение которых не представляется возможным по причине наступления чрезвычайных обстоятельств

. Устранение имеющихся противоречий между нормами ТК РФ (ст.4, п.7 ст.83, п.1 ч.2 ст.99 ТК РФ) и нормами иных нормативно-правовых актов которые регулируют вопросы, сопряженные с установлением юридических фактов, обладающих значением для применения п.7 ст.83 (в особенности, ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в РФ»), непосредственно: в статье 4 ТК РФ идет раскрытие понятия принудительного труда, который не состоит из работы, выполняемой при чрезвычайных обстоятельствах, т.е. при объявлении чрезвычайного либо военного положений, бедствия либо угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии, эпизоотии), а также в других случаях, которые угрожают жизни либо нормальным жизненным условиям всего населения или его части. В то время как статья 99 ТК РФ указывает на наличие письменного согласия сотрудника при привлечении его к сверхурочным работам, которые связаны с производством работ, требуемых для обороны государства, а также для устранения стихийного бедствия, чем противоречит ст.4 ТК РФ. Поэтому встает вопрос о правовых последствиях для сторон трудового правоотношения: прекращать трудовой договор по п.7 ст.83 ТК РФ либо привлекать к сверхурочным работам по причине стихийного бедствия п.1 ч.2 ст.99 ТК РФ

Для того, чтобы устранить противоречия между названными нормами, считаем, что требуется изложение в нижеследующей редакции:

.2 п.1 ст.99 ТК РФ:

Привлечение к сверхурочным работам допустимо с письменного согласия работника: 1) в случае необходимости исполнения либо завершения начатой сверхурочной работы, которая из-за задержки, являющейся непредвиденной по техническим производственным условиям исполнена или завершена в срок быть не могла при нормальном числе рабочих часов, в случае, когда неисполнение либо не завершение такой работы может за собой повлечь гибель или порчу имущества у работодателя, муниципального либо государственного имущества либо в случае создания угрозы жизни и здоровья людей»;

.3 ст.99 ТК РФ: «Привлечение к сверхурочным работам работодатель может производить без согласия работника в случаях: 1) в случае производства работ, которые необходимы для предотвращения аварии на производстве, катастрофы или при устранении последствий аварии на производстве, катастрофы или стихийного бедствия; 2) в случае выполнения при чрезвычайных обстоятельствах, то есть при объявлении чрезвычайного либо военного положения, и при условиях угрозы бедствия либо бедствия (пожара, наводнения, голода, землетрясения, сильных эпидемий либо эпизоотий). И в других случаях, которые ставят под угрозу нормальные условия жизни либо жизнь части населения, либо его в целом».

11. Уточнить порядок выдачи трудовой книжки. В связи с тем, что в законодательстве отсутствует срок по процессу отправки уведомлений о том, что трудовая книжка отправлена почтой, считаем: трудовая книжка должна быть направлена на следующий день (рабочий) после того, как был прекращен трудовой договор, поскольку, по правилу, определенному в ТК РФ, трудовая книжка вместе с расчетом должны быть выданы в день увольнения; ТК РФ должен устанавливать ответственность работодателя за нарушение сроков отправки трудовой книжки, подобную той, которая установлена ст. 234 ТК РФ, которая обязывает работодателя на возмещение сотруднику неполученного им заработка, а также за нарушение сроков выдачи трудовой книжки; направление трудовой книжки по почте должно осуществляться только с письменного согласия сотрудника.

. Принять новые правила об исчислении непрерывного трудового стажа, в рамках которых будет предусматриваться примерный список причин или обстоятельств, которые имеют юридическое значение для прекращения трудового договора, в том числе, если обстоятельства не зависят от воли сторон, так как невозможно ставить в одинаковые условия тех лиц, которые уволены по инициативе предпринимателя, по желанию самого сотрудника и по причинам, которые не зависят от воли сторон. Так, представляется логичным предусмотреть возможность для того, чтобы сохранить непрерывный трудовой стаж сотрудникам, которые были уволены согласно п.7 ст.83, на весь срок действия чрезвычайных обстоятельств и соответствующего положения.

По нашему мнению, следует поставить в зависимость величину выходного пособия от периода сохранения трудового стажа сотрудника, уволенного по причинам, которые не зависят от воли сторон. К примеру, если такой стаж может быть сохранен при условии, что между одной и второй работой перерыв был не более 1 месяца (если увольнение произошло по п.1, 2 ст.83 ТК РФ), то выходное пособие должно быть выплачено в объеме среднего заработка за месяц, а не за 2 недели, как это указывается в законодательстве.

Безусловно, невозможно переоценить то огромное практическое значение правового регулирования по порядку прекращения трудового договора. В данной работе освещены не все вопросы, которые вязаны с увольнением, тем не менее, мы сделали попытку произвести анализ действующего законодательства, которое регулирует один из компонентов подинститута трудового договора — его прекращение по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон.

Считаем, что некоторые предложения, которые высказаны в части изменения законодательства, являющегося правовым регулятором некоторых оснований прекращения трудового договора, должны обусловливать улучшение по регламентации этого подинститута.

В завершении исследования, можно сказать о том, что вопросы прекращения трудового договора по независящим от воли сторон причинам, являются особо сложными и актуальными. В силу данного обстоятельства считаем, что рассмотренные нами вопросы могут стать предметом обсуждения в кругу специалистов.

Для законодателя практика является критерием истины. Процесс применения Кодекса на практике покажет пробелы и недоработки, возможно, еще не настолько очевидные на данный момент, однако при этом изменение Трудового кодекса является серьезным шагом в создании правовой базы в рамках социально-трудовой области.

Большинство российских юристов разделяют обоснованное С.А. Ивановым мнение в том, что действующее трудовое право РФ имеет сложный переходный характер, а реформирование этого права является процессом, в рамках которого осуществляются последовательные шаги на пути приспособления его к рынку. Именно поэтому при создании новой концепции трудового права требуется более реалистичный подход. В этом смысле нельзя забегать вперед и торопиться, следует в полном объеме учитывать специфику российского общества, которое имеет переходный характер.

**Список источников и литературы**

1.Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Российская газета от 25.12.1993г.

.Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ, 05.12.1994, N 32, ст. 3301.

.Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ, 18.11.2002, N 46, ст. 4532.

.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

.Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // СЗ РФ, 24.12.2001, N 52 (ч. I), ст. 4921.

.Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // СЗ РФ, 17.06.1996, N 25, ст. 2954.

.Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 05.12.2016) // СЗ РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.

.Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ, 30.03.1998, N 13, ст. 1475.

.Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (ред. от 25.11.2013) // СЗ РФ, 29.07.2002, N 30, ст. 3030.

.Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ, 15.01.1996, N 3, ст. 148.

.Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (ред. от 17.07.2009) // СЗ РФ, 03.07.2006, N 27, ст. 2878.

.Федеральный закон от 30.12.2006 N 271-ФЗ «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (ред. от 17.07.2009) // СЗ РФ, 01.01.2007, N 1 (1 ч.), ст. 34.

.Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 31.12.2014) // СЗ РФ, 29.07.2002, N 30, ст. 3032.

.Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 «О государственной тайне» (ред. от 08.03.2015) // СЗ РФ, 13.10.1997, N 41, стр. 8220-8235.

.Постановление Правительства РФ от 28.10.1995 N 1050 «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне» // СЗ РФ, 27.10.1997, N 43, ст. 4987.

.Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями от 06.04.2016 г.)

.Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 25.04.2016 г.)

.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», N 3, март, 2007.

.Определение Верховного Суда РФ от 30.09.2005 N 26-Впр05-4 // «Бюллетень Верховного Суда РФ», 2006, N 5.

.Определение Верховного Суда РФ от 24.06.2004 N 32-о04-32 // Документ опубликован не был. Источник СПС Гарант.

.Определение Верховного Суда РФ от 29.02.2008 N 31-В07-19 // Документ опубликован не был. Источник СПС Гарант.

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

.Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Монография. М.: Проспект, 2015.

.Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2009.

.Андриановская И.И. Классификация снований прекращения трудового договора // Ленинградский юридический журнал. Научно-теоретический и информационно-практический межрегиональный журнал. № 1, 2016.

.Аскеров М.С. Некоторые проблемы правового регулирования административного выдворения за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства // Закон и право. № 11, 2016.

.Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Трудовое право. Издание 2. Ростов-на-Дону: Феникс, 2015.

.Бриллиантова Н. А. Трудовое право. Учебник. Издание 3. М.: Проспект, 2015.

.Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2013.

.Витковская И.Б. Расчет пособия по временной нетрудоспособности // Трудовые споры. № 8, 2016.

.Власов В.А. Совершенствование правового регулирования сведений, составляющих государственную тайну // Организационно-правовые вопросы борьбы с терроризмом. М.: Наука, 2016.

.Герасименко Т.В., Дорохов И.Н. Значение и развитие нормативно-правовой базы, обеспечивающей защиту сведений, составляющих государственную тайну // Военно-юридический журнал. № 2, 2016.

.Голомазова Л.А. Дисквалификация должностного лица // Трудовые споры. № 6, 2016.

.Горбачева Ж.А., Дмитриева И.К. Трудовое право России. СПб.: Издательский дом «Правоведение», 2016.

.Горбунова Н.А., Никулина А.Х. Восстановление на работе: отдельные аспекты судебной практики // Трудовые споры. № 4, 2016.

.Горбунова Н.А., Никулина А.Х. Рассмотрение судами споров о восстановлении на работе // Трудовые споры. № 9, 2016.

.Егоров В.И. Особенности регулирования трудовых прав и свобод в условиях чрезвычайного положения // Законодательство и правоприменение в Российской Федерации. М.: РГГУ, 2016.

.Ерохин Д.Е. Проблема доказывания при рассмотрении в суде дел о восстановлении на работе // Трудовые споры. № 8, 2016.

.Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие. М.: Дело, 1999.

.Зверев С.В. Особенности юридических факторов, прекращающих трудовые правоотношения // Право и экономика. № 12, 2016.

.Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М.: ИД «ФБК-пресс», 2015.

.Карпушкин А.В. Увольнение работника в связи с его осуждением // Право и современность. Сборник научно-практических статей. Вып. 3: Ч. 1. Саратов: СЮИ МВД России, 2016.

.Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. — М.: Инфра-М, Контракт, 2015.

.Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. — М.: Проспект, 2015.

.Костян И.А. Прекращение трудового договора. М.: МЦФЭР, 2004.

.Крылов К.Д. Научное наследие и современные исследования в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3 (52). С. 170 — 173.

.Люблинский М.С. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: учеб.-метод. пособие. Ковров: КПА, 2012.

.Миронов В.И. Правовое заключение на нормативные правовые акты, в которых предусмотрена обязанность работодателя по увольнению иностранных работников // Трудовое право. № 8, 2016.

.Михайловсий М.И. Социальные ориентиры реформирования системы материального обеспечения нетрудоспособных граждан в России // Вестник Поволжской академии государственной службы имени П.А. Столыпина. Научный журнал. № 13. Саратов: Изд-во Поволж. акад. гос. службы, 2016.

.Мохов А.А. Дисквалификация как мера юридической ответственности фармацевтического работника // Медицинское право. № 4 (28), 2015.

.Новичкова Ю.В. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: новое в законодательстве // Трудовые споры. № 1, 2016.

.Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарии и разъяснения. — М.: Юрайт, 2015.

.Петров А.Я. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013.

.Попова Т.М. Отстранение от работы в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника // Современное законотворчество и правоприменение. Пермь: Перм. гос. ун-т, 2016.

.Портянкина С.П. О признании гражданина безвестно отсутствующим или объявление умершим // Адвокат. № 2, 2016.

.Порьянкина С.П. Правовые проблемы обращения в суд с заявлением о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении его умершим // Закон и право. № 7, 2016.

.Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2009.

.Сенаторова Н.В. Предложение вакантных должностей увольняемым работникам // Трудовые споры. № 1, 2016.

.Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18.

.Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. Издание 3. Ростов-на-Дону, 2015.

.Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015.

.Тихомирова Л.В. Увольнение и восстановление на работе: Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов. М.: Изд-во М.Ю. Тихомирова, 2013.

.Трудовое право / Гусов К.Н., Толкунова В.Н. 2016г, 496с.

.Трудовое право / Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. — М.: Проспект, 2015.

.Трудовое право России / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. — М., 2015.

.Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. — М., 2016.

.Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011.

.Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. — М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2015.

.Хохлов Е.Б., Сафонов В.А. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2015.

.Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования. М., 2016.

|  |
| --- |
| [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) |  |