



**Лекция по учебной дисциплине  
«Трудовое право»  
Тема: «Трудовой договор»  
Лектор: к.ю.н., доцент кафедры  
трудового права Е.А. Герасимова**

# Тема 8. Трудовой договор

11. Общая характеристика и классификация оснований прекращения тд.
12. Расторжение тд по инициативе работника (по собственному желанию).
13. Расторжение тд по соглашению сторон.
14. Расторжение тд по инициативе работодателя. Общие и специальные (дополнительные) основания.

основания прекращения  
ТД

общие  
предусмотрены ст. 77 ТК  
РФ

дополнительные  
предусмотрены другими  
ст. ТК РФ, иными ФЗ, для  
отдельных категорий  
работников – трудовым  
договором

## основания прекращения ТД

### события

истечение срока  
договора, смерть  
работника и др.

### действия

соглашение сторон,  
инициатива работника  
или работодателя и др.

В трудовом законодательстве употребляются три термина: «прекращение трудового договора»; «расторжение трудового договора»; «увольнение». Все они означают *прекращение трудовых правоотношений...*

Первые два термина употребляются применительно к тд, термин же «увольнение» — к работнику. Прекращение тд охватывает как волевые односторонние и двусторонние действия, так и события, а расторжение — лишь односторонние волевые действия.

Расторгнуть тд по собственному желанию в одностороннем порядке - безусловное право работника, которое не зависит ни от вида тд, ни от характера выполняемой работником трудовой функции, ни от правового статуса работодателя.

Работник имеет право расторгнуть тд, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным ФЗ.

Уважительных причин не требуется!

Две недели - минимальный срок, за который работник обязан поставить в известность работодателя о желании прекратить трудовые отношения. Возможно сделать это и за более длительный период.

Течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Согласие работодателя на сам факт прекращения тд юридического значения не имеет. Оно имеет значение только для определения конкретной даты увольнения, если работник просит уволить его до истечения двухнедельного срока. Если работодатель не дал согласия на расторжение тд досрочно - работник обязан отработать установленный срок. Досрочное оставление работы - нарушение трудовой дисциплины.

Если заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы и др. случаи), работодатель обязан расторгнуть тд в срок, указанный в заявлении. Такая же обязанность наступает у работодателя в случаях установленного нарушения трудового законодательства и иных нпа, содержащих нормы тп, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или тд.

Письменная форма заявления об увольнении обязательна.

Работник вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением — до дня начала отпуска) отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, при условии что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ не может быть отказано в заключении тд.



По истечении срока предупреждения тд прекращается.

В день увольнения (последний день работы — ст. 84.1 ТК РФ) работодатель обязан выдать:

- трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, или предоставить сведения о трудовой деятельности
- другие документы по письменному требованию работника
- произвести с ним расчет.

Никакие причины (денежная задолженность, необходимость доделать начатую работу, не сданы материальные ценности, не освобождено общежитие и проч.) не могут служить основанием для его задержания на работе. Все материальные претензии к уволенному работнику - в судебном порядке. В том случае, когда работодатель по истечении срока предупреждения не уволил работника, работник вправе не выходить на работу.

Если по истечении срока предупреждения тд не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора считается продолженным, дополнительных соглашений по этому поводу не требуется.

Необходимо отличать увольнение по инициативе работника от увольнения по соглашению сторон по следующим признакам:

- согласие на увольнение другой стороны по ст. 80 не имеет юридического значения
- соглашение сторон должно быть достигнуто как по факту, так и по дате увольнения
- добровольность волеизъявления с обеих сторон.

Для прекращения тд по соглашению сторон необходимо их взаимное волеизъявление. Как правило, по этому основанию расторгается срочный тд до истечения его срока.

Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения также возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Перечень оснований расторжения тд по инициативе работодателя – ст. 81 ТК РФ.

Содержит как основания, которые распространяются на всех работников, так и основания, которые применимы лишь к определенным категориям.

П. 1 ст. 81 ТК РФ — ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП. Ст. . 61 ГК РФ - понятие и основания ликвидации организации.

Согласно ч. 2 и 3 ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работник должен быть предупрежден под роспись не менее чем за 2 мес. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним тд раньше, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Согласно ч. 1 и 2 ст. 178 ТК РФ работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если длительность периода трудоустройства работника превышает 1 мес., работодатель обязан выплатить средний месячный заработок за второй мес. со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот мес.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий мес. со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение 2 месяцев со дня увольнения.

П. 2 ст. 81 ТК РФ — сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Увольнение по данному основанию будет законным, если соблюдены следующие условия:

- 1) сокращение численности или штата действительно имело место, что подтверждено соответствующим приказом
- 2) соблюдено правило ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе
- 3) о предстоящем увольнении работник предупрежден работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения
- 4) до увольнения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ
- 5) если работник член профсоюза, то при увольнении должно быть учтено мнение органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: - семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

Ни ТК РФ, ни иные нпа не содержат критериев более высокой производительности труда и квалификации. Они выработаны судебной практикой.

п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Если централизованно установленное положение об аттестации отсутствует, работодатель обязан принять локальный нормативный правовой акт — Положение об аттестации (если желает уволить по данному основанию).

В соотв. с ч. 2 ст. 81, порядок проведения аттестации устанавливается с учетом мнения представительного органа работников. Процедура проведения аттестации должна соблюдаться в обязательном порядке, в противном случае аттестация может быть признана несостоявшейся. Несмотря на то, что аттестация распространяется на всех работников, некоторые их категории не подлежат аттестации. Как правило, это работники, имеющие непродолжительный трудовой стаж по данной специальности (так называемые молодые специалисты), лица, не имеющие специального образования (если оно не требуется для заключения трудового договора), беременные женщины и женщины, имеющие малолетних детей.

Увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Для увольнения работника, являющегося членом профсоюза, необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

П. 4 ст. 81 ТК РФ — смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

На основании п. 4 ст. 81 тд по инициативе работодателя может быть расторгнут только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации. Другие работники **не могут быть уволены** по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации.



П. 5 ст. 81 ТК РФ — неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Из содержания этого основания вытекают следующие условия законности увольнения по данному пункту.

- неисполнение должно быть неоднократным, то есть больше, чем один раз в течение года с момента первого проступка и наказания за него
- нарушение должно быть виновным
- увольнение может быть произведено за неисполнение только тех обязанностей, которые возложены на работника трудовым договором
- за каждый проступок должно быть применено дисциплинарное взыскание.

Перечень дисциплинарных взысканий в порядке общей дисциплинарной ответственности дан в ст. 192 ТК РФ. В порядке специальной дисциплинарной ответственности могут быть применены взыскания, установленные в иных нпа (например, лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом).

Пленум Верховного Суда РФ разъяснил: при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть тд по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Кроме того, Пленум Верховного Суда РФ подчеркнул: работодатель должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора и что работодателем были соблюдены предусмотренные ст. 193 ТК РФ сроки применения дисциплинарного взыскания (п. 34 постановления от 17 марта 2004 г. № 2).

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении тд по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

П. 6 ст. 81 ТК РФ — однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей включает 5 подпунктов. Как разъяснил Верховный Суд РФ, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основания для расторжения тд с работником, по п. 6 ч. 1 ст. 81 является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (п. 38 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

П. 7 ст. 81 ТК РФ — совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Увольнение по данному основанию требует соблюдения следующих условий:

во-первых, действия работника должны быть виновными

во-вторых, работник должен относиться к кругу лиц, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, причем не имеет значения, является ли работник материально ответственным лицом, то есть, заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности: круг лиц значительно шире

в-третьих, действия работника должны быть такими, которые вызывают у работодателя утрату доверия к нему.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (п. 45 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

П. 7.1 ТК РФ неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и нл детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и нл детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими ФЗ, нпа Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Данное основание увольнения является частным случаем прекращения тд в связи с утратой доверия. Категории работников, трудовой договор с которыми подлежит расторжению по данному пункту, определены ФЗ «О противодействии коррупции», ТК РФ, Указом Президента РФ от 2 апреля 2013 г. № 309, Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2013 г. № 613.

П. 8 ст. 81 ТК РФ — совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

По данному основанию могут быть уволены только те работники, которые занимаются воспитательной деятельностью (учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений) независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту (п. 46 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Если совершение аморальных действий одновременно является нарушением трудовых обязанностей работника, то он может быть уволен с соблюдением правил ст. 193 ТК РФ, то есть в данном случае увольнение является мерой дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ). Если же аморальный проступок совершен не по месту работы и не связан с выполнением трудовых обязанностей, увольнение не считается дисциплинарным и может быть произведено не позднее 1 года со дня обнаружения проступка. Днем обнаружения проступка считается день, когда работодателю стало известно (или должно быть известно) о факте совершения проступка.

П. 9 ст. 81 ТК РФ — принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Необоснованное — такое решение, которое повлекло указанные в данном основании последствия, при этом должна быть установлена причинно-следственная связь между принятым решением и наступившими последствиями.

Расторжение тд по данному основанию возможно при наличии следующих условий: а) принимая решение, признанное впоследствии необоснованным, работник действовал за пределами нормального производственно-хозяйственного риска либо вообще не в соответствии с целями хозяйственной деятельности работодателя; б) необоснованное решение работника реально повлекло имущественный ущерб (как положительный, так и в виде упущенной выгоды) работодателю.

П. 10 ст. 81 ТК РФ — однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Грубое нарушение по п. 10 ст. 81, в отличие от п. 6 этой же статьи, не конкретизировано, и оценивать тяжесть дисциплинарного проступка должен правоприменитель (или орган по рассмотрению трудового спора), то есть то лицо, которое правомочно осуществлять увольнение руководителя или его заместителя. Содержание п. 10 шире, чем содержание п. 6, так как кроме проступков, перечисленных в нем, включает в себя иные проступки, квалифицированные как грубые. Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.



Исходя из содержания п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию.

Однако тд с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подп. «а» — «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, либо в иных случаях, если это предусмотрено ФЗ (п. 49 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

П. 11 ст. 81 ТК РФ — представление работником работодателю подложных документов при заключении тд. Следует обратить внимание, что в данном пункте речь идет о представлении именно подложных документов, а не подложных сведений, в случае чего увольнение может быть осуществлено по ст. 84 ТК РФ. При этом необходимо учитывать, что если правила заключения тд были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то тд с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (п. 51 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

П. 13 ст. 81 ТК РФ — основания, предусмотренные тд с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Данный пункт предусматривает возможность прекращения тд с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (например, с членами правления) по дополнительным основаниям, если эти дополнительные основания прямо установлены тд. Необходимо заметить, что эти основания должны быть сформулированы четко и недвусмысленно, что тем более важно, поскольку закон не дает даже их примерного перечня.

П. 14 ст. 81 ТК РФ — другие случаи, установленные ТК РФ и иными ФЗ. В числе таких случаев, например: ст. 278 ТК РФ — дополнительные основания для прекращения тд с руководителем организации; ст. 327.6 — особенности прекращения тд с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства; ст. 336 — дополнительные основания прекращения тд с педагогическим работником.



СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!