**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Основания расторжения трудового договора
2. Соглашение сторон
3. Прекращение срочного трудового договора
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
6. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)
7. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией
8. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
9. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением
10. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем
11. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Заключение

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

**Введение**

Глобальный экономический кризис нарушил баланс интересов участников трудовых отношений. Спад производства и потребления вызвал на предприятиях и в организациях длительную приостановку работ, массовые увольнения, досрочное предоставление очередных отпусков и отпусков без сохранения заработной платы, переводы на другую работу и режим труда без согласия работников, иные нежелательные для работников меры. Кризисные проявления в механизме правового регулирования труда обнаружили слабую сторону отдельных положений трудового права, поразительную негибкость его норм, неподготовленность всей системы трудового законодательства к регулированию трудовых отношений в экстремальных условиях.

Нормы действующего Трудового кодекса РФ, во многом сохранившие приемы регулирования труда, сложившиеся в советскую эпоху, естественно, не смогли обеспечить правовой режим, удовлетворяющий обе стороны трудового договора в наступившей кризисной ситуации иначе, чем, допустив прямое свое нарушение.[[1]](#footnote-1)

Число уволенных в стране - свыше 7 млн. человек. Это те, кто зарегистрированы, и те, кто уволены. В это число входят и те, кто увольнялись до кризиса. И, тем не менее, цифра весьма значительна

Очень активно происходит злоупотребление таким основанием увольнения, как соглашение сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Желание работодателя понятно, ибо сокращение численности или штата работников - процедура очень сложная, поэтому избирается путь соглашения сторон трудового договора. С одной стороны, это право работодателя, но с другой - это давление работодателя на работника, откровенный шантаж: если не уйдешь "по-хорошему", то уйдешь "по-плохому". В результате работник соглашается на поставленные условия.[[2]](#footnote-2)

Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и установленный порядок увольнения по каждому основанию – важная юридическая гарантия права на труд. Прекращение трудового договора правомерно лишь в том случае, если одновременно существуют три обстоятельства:

1) есть указанное в законе основание увольнения;

2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;

3) есть юридический акт прекращения трудового договора.[[3]](#footnote-3)

## 1 Основания расторжения трудового договора

В ст. 77 ТК РФ устанавливаются общие основания прекращения трудового договора:

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 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.[[4]](#footnote-4)

Рассмотрим более подробно вышеназванные основания расторжения трудового договора.

**2 Соглашение сторон**

По соглашению сторон трудовой договор может быть заключен и прекращен. Это отражает договорный характер труда и принцип свободы труда и свободы трудового договора. Это положение дополняет положение п. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации, завершает формирование образов работника и работодателя как самостоятельных и юридически равных субъектов в вопросах волеизъявления по поводу возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Если стороны достигли соглашения о прекращении трудового договора, он расторгается в срок, определенный сторонами.

В соглашении должно быть отражено взаимное добровольное волеизъявление о расторжении трудового договора, оговорены условия этого расторжения, оно должно быть подписано сторонами трудового договора, а аннулирование соглашения также возможно лишь при наличии согласия сторон и в письменной форме.[[5]](#footnote-5) Срок окончания действия трудового договора определяется сторонами в соглашении. Поэтому данное основание является весьма удобным средством "цивилизованного расставания".[[6]](#footnote-6)

Расторжение трудового договора по соглашению сторон является наиболее универсальным и удобным, в особенности для руководителя. Как правило, работодатель предлагает расторгнуть договор по соглашению сторон, когда он заинтересован в увольнении работника, а законных оснований для увольнения по инициативе работодателя нет. И если работник соглашается прекратить трудовые отношения, то при правильном оформлении оспорить в суде законность такого увольнения практически невозможно.

В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон трудовые отношения могут прекратиться в любой момент, даже в день подписания соглашения, то есть работодатель не имеет права заставлять работника отрабатывать срок, установленный для расторжения трудового договора по инициативе работника и наоборот.

**3 Прекращение срочного трудового договора**

Истечение срока трудового договора как основание прекращения трудового договора должно обязательно рассматриваться в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Другими словами если работник не был уволен сразу по окончании срока трудового договора и продолжает работать, то срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, то есть для увольнения требуются иные основания прекращения трудового договора. Срочный трудовой договор также не может быть заключен на срок, больший, чем 5 лет. В этом случае он считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.[[7]](#footnote-7)

Судебная практика: Гражданка В.С. Володина, назначенная на должность младшего инспектора УВД Октябрьского административного округа города Омска на период отпуска А.В. Сергеевой по уходу за ребенком, была уволена из органов внутренних дел в связи с окончанием срока службы, предусмотренного контрактом.

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации В.С. Володина оспаривает конституционность части первой статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации

По мнению заявительницы, названные законоположения нарушают ее права на труд и социальное обеспечение, предоставляют неограниченные права работодателю, не соответствуют принципам равенства прав и свобод человека и гражданин

Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные В.С. Володиной материалы, не находит оснований для принятия ее жалобы к рассмотрению.

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия соответствует общеправовому принципу стабильности договора; работник, давая согласие на заключение трудового договора в предусмотренных законодательством случаях на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода.[[8]](#footnote-8)

**4 Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**

В общем случае работник должен подать заявление об увольнении по собственному желанию за две недели до даты увольнения. По соглашению между работником и работодателем работник может быть уволен и раньше, чем за две недели, но при этом расторжение трудового договора происходит по другому основанию – по соглашению сторон.

Главное отличие увольнения по собственному желанию от увольнения по соглашению сторон заключается в том, что для расторжения трудового договора по этому основанию достаточно волеизъявления только одной стороны трудовых отношений – работника. Работодатель обязан расторгнуть с ним договор. Однако чтобы не ставить работодателя в заведомо неудобное положение, когда у него нет профессионального работника на замену, Трудовым кодексом введено обязательное предварительное предупреждение.[[9]](#footnote-9)

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), 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.

При этом надо иметь ввиду что, расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;[[10]](#footnote-10)

К.А. обратился в суд с иском к пожарной части № 31 Государственной противопожарной службы по охране п.г.т. Александра – Невский Государственного учреждения Рязанской области "Центр по обеспечению пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что он был неправомерно уволен по основаниям, установленным статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно: по собственному желанию.

Приказом начальника указанного учреждения от 9 июня 2007 года N 45 л/с К.А. уволен с занимаемой должности в соответствии с его заявлением от 27 июня 2007 года по основаниям, установленным статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации - по собственному желанию.

В обоснование требований истец указывал на то, что заявление об увольнении по собственному желанию он написал в апреле 2007 года под давлением администрации, увольняться намерения не имел, а кроме того, работодателем не соблюден предусмотренный названной статьей 2-недельный срок, в течение которого он мог отозвать свое заявление и продолжить работу.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд, ссылаясь на указанную норму, исследовав представленные доказательства, пришел к выводу о том, что между сторонами состоялось соглашение о досрочном расторжении трудового договора, а доказательств, бесспорно подтверждающих тот факт, что К.А. предпринимались действия по отзыву своего заявления об увольнении, либо иные действия, свидетельствующие о его желании продолжать работу у данного работодателя, истцом не представлены, а судом не добыты.

К.А. не представлено доказательств, что его увольнение носит вынужденный характер и что заявление об увольнении написано им в апреле 2007 года.[[11]](#footnote-11)

Отдельно стоит отметить, что работник будет восстановлен на работе и в том случае, если работодатель уволил его по истечении двухнедельного предупредительного срока.

Есть категории работников, которые могут не отрабатывать обязательные две недели. Это работники, которые заключили договор на срок до двух месяцев, а также занятые на сезонных работах, или работники, которые в период прохождения испытательного срока пришли к выводу, что работа им не подходит. В этих случаях работник обязан предупредить работодателя за три дня.

Однако работник в течение срока действия предупреждения об увольнении по собственному желанию может быть уволен по другим основаниям, например по инициативе работодателя.[[12]](#footnote-12)

**5 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

В российском законодательстве строго оговорены основания увольнения работников и процедуры, по которым это увольнение может проходить. Нарушение и того и другого может привести к нежелательным для работодателя последствиям.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя представлены в статьях 81, 278, 288, 336, 347 Трудового кодекса, а также в иных федеральных законах.

Эти основания можно условно разделить на две группы:

– Основания, по которым увольнение производится в соответствии с нормами о дисциплинарных взысканиях[[13]](#footnote-13). К ним относятся основания, указанные в пунктах 5-10 статьи 81, пункты 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса.

– Основания не связанные с дисциплинарными проступками. К ним относятся все остальные основания увольнения работников по инициативе работодателя.

Пункт 1 статьи 81 ТК РФ предусматривает такое основание расторжения трудового договора, как ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом. Ликвидация организации – одна из форм прекращения ее деятельности. Понятие «ликвидация» неприменимо к работодателям – физическим лицам. Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам[[14]](#footnote-14).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией не имеет значения, по какой причине юридическое лицо ликвидируется. Важен сам факт ликвидации. Доказательствами наличия этого основания являются внесение изменений в государственный реестр организаций (индивидуальных предпринимателей), решение о ликвидации юридического лица, решения работодателя физического лица, принятого им самим, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда[[15]](#footnote-15).

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для ликвидации организации[[16]](#footnote-16).

Работодатель обязан письменно предупредить работника об увольнении по данному основанию не позднее, чем за два месяца до этого. В противном случае суд при рассмотрении трудового спора об увольнении, установив, что был нарушен порядок увольнения, обяжет ответчика перенести дату увольнения на два месяца позднее фактического увольнения работника с соответствующей оплатой двухмесячного среднего заработка.

Важно отметить, что при увольнении по этому основанию, не учитываются гарантии работникам, находящимся в отпуске или в период их временной нетрудоспособности. Если в это время работодатель ликвидируется, то и работник, находящийся в отпуске или на больничном, увольняется с предупреждением его об этом письменно за два месяца. Беременные женщины увольняются по данному основанию с обязательным их трудоустройством правопреемником (или ликвидационной комиссией), а если их нет – органом занятости.

Пункт 2 статьи 81 ТК РФ предусматривает увольнение работника в связи с сокращением штата или численности работников. Очевидно, что понятия сокращение штата и сокращение численности не однозначны. Трудовой кодекс не разграничивает эти два понятия. В научной литературе[[17]](#footnote-17) приводятся следующие определения этих понятий:

Под сокращением численности работников организации понимается уменьшение количества единиц по соответствующей должности (профессии) при условии, что сама должность (профессия) хотя и в сокращенном количестве, но сохраняется.

Под сокращением штата понимается упразднение указанной в штатном расписании должности (профессии), то есть исключение из штатного расписания всего количества штатных единиц данного наименования.

Сокращение штата необязательно связано с сокращением численности работников, так как одновременно могут вводиться смежные должности, на которые будут назначены работники, ранее работавшие на сокращенных должностях.

Указание в трудовой книжке в качестве причины увольнения сокращения численности работников вместо сокращения штата и наоборот не влечет за собой восстановления работника на работе или выплату вынужденного прогула, если это не препятствовало поступлению уволенного работника на работу.

Право определять структуру своей организации относится к исключительной компетенции работодателя. Однако в судебной практике, чтобы избежать злоупотребления правом работодателя на изменение структуры организации, например, с целью избавиться от неугодного работника, работодатель обязан доказать обоснованность произведенных изменений. Основанием сокращения численности работников и штата могут служить организационно-штатные мероприятия.

При проведении сокращения численности работников или штата необходимо учитывать требования ст. 179 ТК РФ, которая предусматривает преимущественное право на оставление на работе при сокращении работников с более высокой производительностью труда и квалификацией или, при равных производительности труда и квалификации, семейных (при наличии двух или более иждивенцев); лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работников, получивших в данной организации увечье или профессиональное заболевание; инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работников, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Пункт 3 статьи 81 ТК РФ предусматривает увольнение по несоответствию работника выполняемой им работе (должности). Несоответствие – это объективная неспособность работника по квалификации или по состоянию здоровья выполнять должным образом порученную работу. Квалификация и состояние здоровья – две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности.

При этом увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Также работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.[[18]](#footnote-18)

Несоответствие работника обязан доказать работодатель. Неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительных ее результатах, систематическом браке и т.п. Работодатель также обязан доказать, что именно состояние здоровья помешало работнику эффективно работать. Если же работник неудовлетворительно выполняет свою работу вследствие несоздания администрацией нормальных условий труда, это не может считаться несоответствием.

Несоответствие работника по состоянию здоровья должно быть подтверждено, медицинским заключением. Наличие у него хронического заболевания или инвалидности само по себе не может быть основанием увольнения по несоответствию, если это не влияет на качество его работы и не опасно для него и окружающих, кроме случаев, когда его заболевание противопоказано или опасно для коллектива работников или обслуживаемых им граждан[[19]](#footnote-19).

Работнику, увольняемому по этому основанию, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Пунктом 4 статьи 81 ТК РФ предусмотрена возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае смены собственника имущества организации. Эта норма может быть использована только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника организации понимается переход права собственности на имущество организации от одного лица к другому (другим лицам) в целом[[20]](#footnote-20). Смена состава участников хозяйственных товариществ или обществ сменой собственника организации не является, так как имущество организации принадлежит не участникам хозяйственного товарищества или общества, а самому хозяйственному товариществу или обществу[[21]](#footnote-21).

Согласно пункту 11 статьи 81 ТК РФ возможно увольнение работника за предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. Однако следует иметь в виду, что речь идет о таких документах и сведениях, которые работодатель обязан или вправе истребовать от работника, к ним относятся[[22]](#footnote-22):

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Увольнение по вышеприведенным основаниям не связано, как правило, с виновными действиями работника. В его основе лежит обычно увеличение эффективности деятельности организации или невозможность работником или работодателем продолжать свою деятельность.

Вторая группа оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя – основания, связанные с совершением работником дисциплинарного проступка. Увольнение по этим основаниям возможно лишь с соблюдением норм о применении дисциплинарных взысканий.

За дисциплинарный проступок работодатель вправе наложить на работника дисциплинарное взыскание. Трудовым кодексом предусмотрено три формы дисциплинарных взысканий – это:

– замечание;

– выговор;

– увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания важно строго соблюдать порядок его наложения и сроки, установленные для его наложения. Они описаны в статьях 192-195 ТК РФ.

Основанием для увольнения по инициативе работодателя является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК).

Круг обязанностей работника определяется рядом правовых источников. Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязанностей по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей возможно, если к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание, которое на момент повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей не снято и не погашено (ч. 1 п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2)

Если работник неоднократно нарушал трудовую дисциплину, но к нему не применялось дисциплинарное взыскание, то он не может быть уволен по п. 5 ст. 81. Нарушение трудовой дисциплины признается неоднократным, если, несмотря на взыскание, противоправный проступок работника продолжается. В этом случае допускается применение к нему нового взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ст. 81.

Пункт 6 статьи 81 ТК РФ предусматривает пять грубых однократных нарушений работником своих трудовых обязанностей, и каждое из них является самостоятельным основанием увольнения даже при отсутствии у него дисциплинарных взысканий. Все они - крайняя мера дисциплинарного взыскания. Поэтому по всем пяти подпунктам п. 6 ст. 81 должны быть соблюдены сроки и правила наложения дисциплинарных взысканий (ст. 192 и 193 ТК ).[[23]](#footnote-23) Этот перечень исчерпывающий и расширенному толкованию не подлежит[[24]](#footnote-24).

Каждое из этих нарушений является самостоятельным основанием увольнения даже при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий.

Не менее важен в современных условиях рыночной экономики и п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, регулирующий расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Таким образом, условиями для увольнения по данному случаю являются следующие 1) работник должен выполнять трудовые обязанности, заключающиеся в непосредственном обслуживании денежных и товарных ценностей; 2) работник должен совершить виновное действие; 3) это виновное действие должно давать повод для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Это в абсолютном своем большинстве так называемые материально ответственные лица (по закону или по договору), т.е. продавцы, кассиры, заведующие складами и т.п. (нельзя к ним относить сторожей, так как они охраняют материальные ценности, находящиеся под замком). Причем недоверие к работнику работодатель должен доказать фактами (акты об обсчете, обвешивании, недостаче и т.п.).

Фактически при предвзятом толковании в качестве основания для утраты доверия работодателя к работнику может быть истолкована любая ошибка и любой проступок, при этом в отношении категории виновности точки зрения работника и работодателя могут не совпадать.[[25]](#footnote-25)

Пункт 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ предусматривает, что работник, чья трудовая деятельность сопряжена с воспитанием граждан, может быть уволен работодателем в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением им данной работы. С указанной нормой корреспондируют п. п. 1 и 2 ст. 336 Кодекса, предусматривающие в качестве оснований прекращения трудового договора с педагогическим работником повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, а также применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника.

Аморальным является проступок, противоречащий общепринятой в обществе морали (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, нецензурная брань, драка, поведение, унижающее человеческое достоинство, и т.д.). Этот проступок может быть совершен и в быту (например, учитель бьет жену, истязает своих детей).[[26]](#footnote-26)

Порядок досрочного расторжения трудового договора в связи с принятием работником необоснованного решения, повлекшим за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу предприятия:

Как следует из названия, увольнение по данному основанию распространяется только на строго определенные категории работников предприятия.

Расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.[[27]](#footnote-27)

Между решением, принятым работником, характером этого решения, а также его последствиями для предприятия (его имущественных интересов) должна отчетливо просматриваться причинно-следственная связь. Иными словами, работник должен нести ответственность за решение, принятое им лично. Как свидетельствует правоприменительная практика, наиболее сложно установить такую связь в отношении решений, не зафиксированных в каких-либо управленческих документах, т.е. объявленных в устной форме. В подобных случаях обстоятельства принятия решения и его воплощения в жизнь нуждаются в особенно тщательном изучении.[[28]](#footnote-28)

Пункт 13 статьи 81 ТК РФ – это случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Пункт предусматривает возможность прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (например, с членами правления ОАО) по дополнительным основаниям, если эти дополнительные основания прямо установлены трудовым договором.

Законодатель не определяет ни перечня, ни характера дополнительных оснований прекращения трудовых отношений, которые могли бы быть предусмотрены в трудовом договоре с указанными работниками. В связи с этим в каждом конкретном случае такие основания прекращения трудового договора с руководителем организации или с членами коллегиального исполнительного органа организации устанавливаются по соглашению сторон.

Что касается п. 14 комментируемой статьи, то она носит отсылочный характер: расторжение трудового договора может быть также в случаях, установленных как ТК, так и иными федеральными законами. Таким образом, перечень оснований строго определен действующим ТК и федеральными законами.[[29]](#footnote-29)

**6 Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)**

Пункт 5 ч. 1 ст. 77 ТК, закрепляющий такое основание прекращения трудового договора, как перевод работника с его согласия или по его просьбе к другому работодателю, применяется, когда есть ясно выраженная в письменной форме воля трех субъектов: администрации нового места работы, приглашающей на работу, данного работника, переходящего с одного места работы на другое в порядке перевода, и администрации прежнего места работы, отпускающей этого работника в порядке перевода в другую организацию. Тогда с ним трудовой договор прекращается по прежнему месту работы по п. 5 ч. 1 ст. 77. На новом месте ему уже не могут отказать в приеме на работу

В соответствии с пунктом 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 23 декабря 2006 г. N 63) под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен его перевод на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Перевод на другую работу подразделяется на виды:

– перевод постоянный и временный;

– перевод у данного работодателя, перевод к другому работодателю;

– перевод в другую местность вместе с работодателем;

–перевод по инициативе работника, по инициативе работодателя, по инициативе соответствующих государственных органов и должностных лиц (например, государственного инспектора труда).

Не считается переводом и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Важно также учитывать, что под рабочим понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).[[30]](#footnote-30)

Пункт 5 ч. 1 ст. 77 ТК содержит еще одно основание прекращения трудового договора - переход на выборную работу (должность). Для этого основания необходим акт избрания данного работника на освобожденную от производственной работы выборную работу (должность). Предыдущее и это основания увольнения, как видим, значительно отличаются друг от друга. Поэтому в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника должна быть ссылка не просто на п. 5 ст. 77 ТК, а с уточнением, по какому из этих двух оснований работник увольняется.

**7 Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией**

Как определено в ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации, реорганизация организации в любой форме не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. Из данной нормы следует, что трудовые отношения с работниками продолжаются автоматически (т.е. их не нужно увольнять и принимать на работу в новую организацию).

Согласие сотрудников на продолжение работы у "реорганизованного" работодателя не требуется. При этом у них есть право отказаться от продолжения работы в связи с реорганизацией.

Для предоставления работникам возможности реализовать это право работодателю следует заранее (например, за месяц) уведомить их в письменной форме о грядущей реорганизации, возможных изменениях, связанных с ней, и о праве работников прекратить в связи с этим трудовые отношения путем подачи письменного заявления работодателю.

При отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если работник не намерен расторгать трудовые отношения, то получать от него письменное согласие на продолжение работы не требуется. Однако отразить факт реорганизации работодателя в трудовых книжках и трудовых договорах необходимо, ведь работодатель становится уже другим юридическим лицом.[[31]](#footnote-31)

Из судебной практики:

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации Т.В. Иванова оспаривает конституционность частей пятой и шестой статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, а при отказе работника от продолжения работы в указанных случаях трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. По мнению заявительницы, указанные законоположения нарушают принцип свободы труда, лишают работника установленных гарантий и компенсаций и противоречат статьям 2, 7, 15 (части 1, 2 и 3), 17 (части 1 и 3), 18, 19, 21 (часть 1), 24 (часть 2), 29 (часть 4), 37 (части 1, 2, 3 и 4), 45, 46 (части 1 и 2), 52, 55 и 57 Конституции Российской Федерации.

Как следует из материалов, представленных в Конституционный Суд Российской Федерации заявительницей, она не отказывалась от продолжения работы при реорганизации работодателя и, соответственно, часть шестая статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации в ее деле не применялась. Следовательно, в этой части данная жалоба не может быть признана допустимой.[[32]](#footnote-32)

**8 Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора**

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Практика показывает, что нередко работодатели не хотят нести излишние (с их точки зрения) затраты, а именно - предупреждать работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора не менее чем за два месяца и сохранять им в течение всего срока предупреждения прежние условия труда (в том числе и заработную плату), предусмотренные ст. 74 ТК РФ.[[33]](#footnote-33)

Отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 Кодекса;

Работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.[[34]](#footnote-34)

**9 Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы**

Суть этих обстоятельств заключается в обязанности работодателя перевести работника на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, в случае если в соответствии с медицинским заключением последний нуждается в предоставлении такой работы. Работник, предупрежденный в установленном порядке о необходимости перевода на другую работу и заявивший об отказе от него, подлежит увольнению.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Кодекса.

Решение работодателя об увольнении работника в связи с отказом от перевода на другую, не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу будет законным и в том случае, если соответствующей работы у него в данной местности нет (при условии что он не обязан предлагать работнику соответствующую работу в другой местности).[[35]](#footnote-35)

**10 Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем**

Перевод на другую работу – одна из форм изменения трудового договора. В силу ст. 72.1 ТК РФ переводом признается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ. Если письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод считается законным .

Перевод работника на постоянную работу в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно–территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Перевод на работу из одного населенного пункта в другой даже в пределах одного административного района рассматривается как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между этими пунктами. Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем является основанием для прекращения с ним трудового договора по п. 9 ст. 77 ТК. На практике имеют место случаи, когда это основание применяется и при отказе работника от перевода вместе с филиалом в другую местность. Суды, если к ним обращаются такие работники с иском о восстановлении на работе, не признают правомерным их увольнение, поскольку работодатель, структурным подразделением которого является филиал, не переезжает в другую местность.

При переводе на работу в другую местность работникам выплачиваются соответствующие компенсации: стоимость проезда самого работника и членов его семьи, стоимость провоза багажа, расходы по устройству на новом месте и др.[[36]](#footnote-36)

При переезде работодателя в другую местность (т.е. в другой населенный пункт) администрация приглашает переехать не всех, а, как правило, основных работников, и, если кто-то из них не дает согласия на переезд, он увольняется по п. 9 ст. 77 в связи с отказом от переезда вместе с организацией на работу в другую местность. Если же работнику не предлагался переезд, он увольняется по п. 1 ст. 81 ТК с соответствующими гарантиями в связи с ликвидацией данной организации в этой местности.[[37]](#footnote-37)

Факт перемещения работодателя в другую местность должен быть документально подтвержден, а отказ от перевода на другую постоянную работу вследствие перемещения работодателя в другую местность - выражен работником в письменной форме. Невыполнение этих условий - в случае увольнения работника по основанию, предусмотренному пунктом 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, - может впоследствии послужить причиной возникновения трудового спора в связи с неочевидной законностью принятия работодателем решения о расторжении трудового договора.[[38]](#footnote-38)

**11 Обстоятельства, не зависящие от воли сторон**

Основаниями прекращения трудового договора являются юридические факты – действия либо события, не зависящие от воли сторон. Таким образом, все основания ст. 83 ТК – это требования третьего лица или наступившие события.

В соответствии со ст. 83 ТК **РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:**

– призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

– восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

– неизбрание на должность;

– осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

– признание работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

– смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

– наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;

– дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

– 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;

– прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

– отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

– приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности. Трудовой договор прекращается по этому основанию не позднее окончания срока, установленного Правительством РФ.

Для прекращения трудовых отношений по указанным выше основаниям требуется представить соответствующие документы– (повестку военкомата, решение суда, вступившее в силу, решение Правительства РФ и т. д.).

В случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда прекращение договора допускается, только если отсутствует возможность перевести работника с его согласия на другую работу.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных законом правил его заключения (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях.

– заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

– заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

– отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

– заключение трудового договора в нарушение постановления судьи органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации иль ином административном наказании, исключающем возможное исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

В перечисленных выше случаях (ч. 1 ст. 84 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.[[39]](#footnote-39)

**Заключение**

Конституционное право гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду предполагает не только право на свободный выбор места и формы реализации человеком своей способностью к труду, но и возможность беспрепятственной смены труда[[40]](#footnote-40).

Все трудовое право Российской Федерации базируется на реализации принципов, в основе которых лежат социальные гарантии.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создаёт механизм, нацеленный на взаимный учёт интересов сторон – участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

**Литература**

1. Статья: Экономический кризис обнаруживает серьезные упущения в трудовом праве (Сойфер В.Г.) ("Трудовое право", 2009, № 8)
2. Статья: Кадровая политика и система социального партнерства в условиях глобального финансово-экономического кризиса (Петров А.Я.) ("Трудовое право", 2009,№ 8)
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: Практическое пособие // Авторский коллектив Allpravo.ru. – 2006.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 17.07.2009)
5. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51–ФЗ
6. Трудовое право России / Под ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного. МГУ, Юридический факультет. М., 2008.
7. Определение Конституционного Суда РФ от 21.10.2008 № 614-О-О
8. Определение Конституционного Суда РФ от 29.01.2009 № 24-О-О
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2(ред. от 28.12.2006) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
10. А.К. Гаврилина Неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей: правовые последствия. Продолжение // Справочник кадровика. – 2005
11. М.М. Покровская, Ю.Н. Строгович Сокращение штата и численности работников. – М.: Финпресс, 2004
12. Письмо Роструда от 30.04.2008 № 1028-с «Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации»
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(постатейный) (7-е издание, переработанное и дополненное) (под ред. К.Н. Гусова) ("Проспект", 2008)
14. Статья: Прекращение трудового договора: практические аспекты (Якимова И.С.) ("Трудовое право", 2009, № 6)
15. "Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(под ред. Ф.Н. Филиной) ("ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2007)
16. "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(постатейный) (3-е издание, исправленное и дополненное) (под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко) ("Юрайт-Издат", 2007)
17. Статья: Изменение трудового договора: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ (Петров А.Я.) ("Законодательство и экономика", 2009, № 5)
18. Статья: Реорганизация работников (Мошкович М.) ("ЭЖ-Юрист", 2009, № 25)
19. Статья: Влияние финансового кризиса на трудовые отношения (Сенников Н.М.) ("Трудовое право", 2009, № 1)
20. "Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров" (Ихсанов Р.В.) ("Национальная полиграфическая группа", 2009)
21. "500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие"(2-е издание, переработанное и дополненное) (Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.) (под ред. Ю.П. Орловского) ("Юрайт-Издат", 2007)
22. Соловьев А.А. Трудовое право. Конспект лекций– М «А–Приор» 2009 стр. 74
23. Маврин С.Н., Хохлов Е.Б. Трудовое право России.- М., 2003

1. Статья: Экономический кризис обнаруживает серьезные упущения в трудовом праве (Сойфер В.Г.) ("Трудовое право", 2009, № 8) [↑](#footnote-ref-1)
2. Статья: Кадровая политика и система социального партнерства в условиях глобального финансово-экономического кризиса (Петров А.Я.) ("Трудовое право", 2009,№ 8) [↑](#footnote-ref-2)
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: Практическое пособие // Авторский коллектив Allpravo.ru. – 2006. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 17.07.2009) ст. 77 [↑](#footnote-ref-4)
5. Гражданский кодекс Российской Федерации п. 1 ст. 452 [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право России / Под ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного. МГУ, Юридический факультет. М., 2008. С. 224. [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 17.07.2009) ч. 1 ст. 79 [↑](#footnote-ref-7)
8. Определение Конституционного Суда РФ от 21.10.2008 № 614-О-О [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 17.07.2009) ч. 1 ст. 80 [↑](#footnote-ref-9)
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2(ред. от 28.12.2006) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [↑](#footnote-ref-10)
11. Определение Верховного Суда РФ от 26.09.2008 № 6-В08-12 [↑](#footnote-ref-11)
12. А.К. Гаврилина Неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей: правовые последствия. Продолжение // Справочник кадровика. – 2005. - №6. – С. 14 [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 17.07.2009) ст. 192-195 [↑](#footnote-ref-13)
14. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51–ФЗ п. 1 ст. 61 [↑](#footnote-ref-14)
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.12.2006) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [↑](#footnote-ref-15)
16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 17.07.2009) п. 14 ст. 81 [↑](#footnote-ref-16)
17. М.М. Покровская, Ю.Н. Строгович Сокращение штата и численности работников. – М.: Финпресс, 2004. – С. 12-13 [↑](#footnote-ref-17)
18. Письмо Роструда от 30.04.2008 № 1028-с «Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации» [↑](#footnote-ref-18)
19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.12.2006) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [↑](#footnote-ref-19)
20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.12.2006) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [↑](#footnote-ref-20)
21. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51–ФЗ п. 3 ст. 213 [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 17.07.2009) Статья 65 [↑](#footnote-ref-22)
23. "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(постатейный) (7-е издание, переработанное и дополненное) (под ред. К.Н. Гусова) ("Проспект", 2008) [↑](#footnote-ref-23)
24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.12.2006) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [↑](#footnote-ref-24)
25. Статья: Прекращение трудового договора: практические аспекты (Якимова И.С.) ("Трудовое право", 2009, № 6) [↑](#footnote-ref-25)
26. "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(постатейный) (7-е издание, переработанное и дополненное) (под ред. К.Н. Гусова) ("Проспект", 2008) [↑](#footnote-ref-26)
27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.12.2006) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [↑](#footnote-ref-27)
28. "Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(под ред. Ф.Н. Филиной) ("ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2007) [↑](#footnote-ref-28)
29. "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(постатейный) (3-е издание, исправленное и дополненное) (под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко) ("Юрайт-Издат", 2007) [↑](#footnote-ref-29)
30. Статья: Изменение трудового договора: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ (Петров А.Я.) ("Законодательство и экономика", 2009, № 5) [↑](#footnote-ref-30)
31. Статья: Реорганизация работников (Мошкович М.) ("ЭЖ-Юрист", 2009, № 25) [↑](#footnote-ref-31)
32. Определение Конституционного Суда РФ от 29.01.2009 № 24-О-О  
    "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Ивановой Татьяны Владимировны на нарушение ее конституционных прав частями пятой и шестой статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации" [↑](#footnote-ref-32)
33. Статья: Влияние финансового кризиса на трудовые отношения (Сенников Н.М.) ("Трудовое право", 2009, № 1) [↑](#footnote-ref-33)
34. "Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров" (Ихсанов Р.В.) ("Национальная полиграфическая группа", 2009) [↑](#footnote-ref-34)
35. "Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (под ред. Ф.Н. Филиной) ("ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2007) [↑](#footnote-ref-35)
36. "500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие"(2-е издание, переработанное и дополненное) (Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.) (под ред. Ю.П. Орловского) ("Юрайт-Издат", 2007) [↑](#footnote-ref-36)
37. "Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(постатейный) (7-е издание, переработанное и дополненное) (под ред. К.Н. Гусова) ("Проспект", 2008) [↑](#footnote-ref-37)
38. "Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(под ред. Ф.Н. Филиной) ("ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2007) [↑](#footnote-ref-38)
39. Соловьев А.А. Трудовое право. Конспект лекций– М «А–Приор» 2009 стр. 74 [↑](#footnote-ref-39)
40. Маврин С.Н., Хохлов Е.Б. Трудовое право России.- М., 2003. С 318. [↑](#footnote-ref-40)