## Задача № 1

Гражданка Яковлева в поисках работы выехала в одну из зарубежных стран. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую работу в зарубежный филиал российской фирмы "Рамекс". Однако, когда Яковлева в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без объяснения причин. Она обратилась в российское консульство с вопросом, что ей необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст.81 ТК РФ?

Сформулируйте ответ консула. Как действуют нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пространстве и по кругу лиц?

В большинстве стран увольнения регламентируются в законодательном порядке, хотя коллективные договоры вносят по отдельным частным вопросам изменения в законодательство в пользу работников.

В трудовом праве зарубежных стран основаниями прекращения трудового договора признаются:

смерть работника или работодателя - физического лица иные обстоятельства, имеющие характер юридических событий;

соглашение сторон;

инициатива (односторонний акт) одной из сторон;

ликвидация предприятия;

истечение срока договора, завершение выполнения определенной работы;

обстоятельства, имеющие характер "непреодолимой силы" т.е. чрезвычайные и непредвиденные при данных условиях (форсмажор), делающие невозможным выполнение договора. К форсмажорным обстоятельствам относят стихийные бедствия, военные действия и т.п.;

решение суда о прекращении трудового договора.

В данном случае рассматривается увольнение **по инициативе работодателя,** которое традиционно применяется главным образом в отношении трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок.

В XX в. сформировались две главные модели правовой регламентации.

Допускает увольнение с предупреждением без уважительных причин (по усмотрению работодателя) и увольнение по уважительным причинам.

Допускает два вида увольнения, при этом оба по уважительным причинам: первый вид (обычный) - с предупреждением; второй (чрезвычайный, иррегулярный, дисциплинарный) - без предупреждения.

Первая модель преобладала до Второй мировой войны и до наших дней сохранилась лишь в небольшой группе стран. В настоящее время превалирует вторая модель. Ее главные классифицирующие признаки - наличие уважительной причины и, как правило, предупреждение.

Понятие "уважительная причина увольнения", т.е. жизненное обстоятельство, легализирующее расторжение трудового договора по инициативе предпринимателя, является центральным при правовой регламентации индивидуальных увольнений по второй модели.

Содержание понятия "уважительная причина" и степень его конкретизации в разных странах различны. В одних странах законодательство ограничивается провозглашением общего принципа мнения по уважительной причине, а суды раскрывают и уточняют это понятие в ходе разбирательства конкретных дел; в других странах понятие "уважительная причина" более или менее детально раскрыто в самом законодательстве или коллективных договорах.

Все многочисленные и разнообразные уважительные причины увольнения, установленные в законодательстве, коллективных договорах, в судебной практике, можно подразделить на три главные группы:

Основания, вызванные поведением работника.

Основания, относящиеся к личности работника, но не вызванные его виной.

Основания, связанные с экономическими и производственными факторами объективного характера.

Наряду с "уважительными причинами" классифицирующим признаком регламентации увольнения является предупреждение об увольнении*.* Его продолжительность установлена в зависимости от трудового стажа, возраста увольняемого, периодичности выплаты заработной платы, а иногда определяется по соглашению сторон в пределах минимума и максимума. Обычно такой срок для рабочих составляет от 1 недели до 3 месяцев, для служащих - от 2 недель до 6 месяцев, для руководителей - иногда до 12 месяцев и даже более.

Работодатель, не предупредивший работника об увольнении, обязан выплатить компенсацию, равную заработной плате за срок предупреждения. В отдельных странах работодатель, не предупредивший работника об увольнении, обязан не только выплатить ему заработную плату за период предупреждения, но и возместить ущерб.

Законодательство не предусматривает права работника в период предупреждения подыскивать другую работу в рабочее время. Однако во многих странах на практике работникам предоставляется такая возможность. Иногда это фиксируется в коллективных договорах.

Увольнение без предупреждения - это, по сути дела, форма дисциплинарного наказания работника за грубое нарушение трудовых обязанностей. Такое увольнение может быть произведено только по "серьезным уважительным причинам".

Выходное пособие при увольнении работников, имеющих трудовой договор на неопределенный срок, а иногда и на определенный, выплачивается почти во всех странах. В большинстве стран пособие назначается по всем основаниям при увольнении по инициативе администрации, за исключением дисциплинарно увольнения без предупреждения за грубое нарушение трудов", обязанностей, а в некоторых странах - при любом увольнении зависимо от его основания. При выходе на пенсию это пособие обычно заменяется меньшим по размерам пособием в связи с концом карьеры.

Величина выходного пособия зависит от заработной платы, трудового стажа, иногда от возраста работника. Выплата этого пособия не лишает уволенного работника права на пособие по безработице.

Во многих странах законодательно отрегулирована процедура увольнения. Она включает право работника быть выслушанным во всех случаях увольнения, обязанность нанимателя довести до сведения работника причину увольнения (часто обязательно в письменной форме), указать точную дату прекращения трудовых отношений, информировать о способах обжалования увольнения.

В странах Запада увольнение, как правило, не подлежит согласованиям с представителями работников, будь то профсоюз или орган представительства трудового коллектива. Однако в ряде стран любые или некоторые виды индивидуальных увольнении требуй проведения консультаций с представителями персонала, как правило, с органом трудового коллектива предприятия.

В отдельных странах некоторые виды увольнений требуют согласия государственных (административных) органов.

Установлены особые ограничения и процедуры увольнений выборных представителей работников на предприятиях.

Работники вправе в установленном порядке обжаловать увольнение. В большинстве стран жалобы рассматривает суд.

Еще один существенный процедурный момент - бремя доказывания несправедливости увольнения. Согласно общему правилу судебной процедуры по гражданским делам бремя доказывания возлагается на истца по всем приводимым им фактам. Применение этого правила к спорам в связи с увольнениями означает, что работник (истец) должен доказывать отсутствие уважительных причин для увольнения. Это затруднительно и в значительной мере подрывает эффективность судебной защиты.

Д**ействие нормативных актов в пространстве** Пределы действия нормативных правовых актов в пространстве - это ограничение действия нормативного акта только той территорией, на которую распространяется суверенитет государства или компетенция соответствующего правотворческого органа. Эти пределы определяются на основе территориального и экстерриториального принципов.

В соответствии с территориальным принципом действие нормативного правового акта распространяется на всю территорию в пределах государственных или административных границ деятельности правотворческого органа.

Так, федеральные законы и иные нормативные акты федеральных органов власти действуют на всей территории России, акты субъектов РФ - только на территории этих субъектов РФ, а акты муниципальных образований применяются только в границах этих административных единиц.

Экстерриториальность действия нормативного правового акта означает распространение правовых актов данного субъекта правотворчества за пределы территориальных границ деятельности этого субъекта.

Иными словами, применение на территории Российской Федерации законодательства иностранных государств в некоторых случаях допускается, но лишь настолько, насколько это допускается национальным законодательством и определено в межгосударственном соглашении.

**По кругу лиц** законы и другие нормативные правовые акты действуют в отношении граждан Российской Федерации как на территории России, так и за ее пределами. Так, российские граждане, находящиеся за границей, согласно Закону о гражданстве РФ и другим законам имеют право участвовать в выборах в органы российского государства, пользуются защитой российских законов и несут ответственность за правонарушения перед российскими органами по российским законам, если они не привлекались к ответственности за те же нарушения по законам других государств.

В свою очередь, исходя из принципа равноправия народов и укрепления международного сотрудничества, российское законодательство предоставляет широкие права иностранцам и лицам без гражданства, находящимся на территории России, в области труда и занятости, здравоохранения, образования, имущественных, семейных и иных отношений, а также по законам о беженцах и вынужденных переселенцах, о предоставлении политического убежища. Иностранцы и лица без гражданства обязаны соблюдать российские законы и несут ответственность за их нарушение наряду с гражданами России. Лишь отдельные права (например, право голосовать на выборах) могут принадлежать только российским гражданам. В соответствии с международным правом по российскому законодательству допускается также неприменение уголовной и административной ответственности к дипломатическим и консульским представителям иностранных государств (дипломатический иммунитет).

Международные договоры Российской Федерации с иностранными государствами и общепризнанные принципы и нормы международного права в соответствии со ст.15 Конституции РФ подлежат применению на территории России как по отношению к российским гражданам, так и по отношению к иностранцам и лицам без гражданства, поскольку это вытекает из содержания этих источников права.

В частноправовых отношениях международные договоры применяются непосредственно, если из самого международного договора не следует, что для его применения требуется издание внутригосударственного акта (ч.2 ст.7 ГК).

В данном случае действия директора филиала российской фирмы "Рамекс" не правомерны по отношению к гр. Яковлевой, так как ее действия были совершены в неофициальной обстановке.

## Задача № 2

Гражданин Спицын был уволен с работы по п.5 ст.81 ТК РФ, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе выяснилось, что никаких письменных объяснений по поводу совершенных проступков от Спицина администрация не требовала. Кроме того, за третий (последний) проступок ему был объявлен выговор, а через неделю после этого за этот же проступок он был уволен.

Подлежит ли Спицин восстановлению на работе? Если да, то на основании каких норм права.

Рано или поздно трудовые отношения прекращаются, хотя бы потому, что человек смертен.

Почти весь нормативный материал, касающийся порядка прекращения трудового договора, сосредоточен в главе 13 ТК РФ (ст.77-84), а гарантий и компенсаций в пользу работников при увольнении - в гл.27 ТК РФ (ст.178-181). Вместе с тем регулирование прекращения трудового договора в ТК не носит закрытого характера. В федеральных законах могут быть установлены дополнительные основания прекращения трудового договора.

В законодательстве и в литературе применяются три термина: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение. Термины близки по значению, но не в полной мере идентичны. Самое общее и широкое понятие "прекращение трудового договора". Термин "расторжение трудового договора" означает (как это видно из законодательных текстов) прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон или по соглашению обеих сторон трудового договора. Термин "увольнение" обычно рассматривается как синоним прекращения трудового договора (исключая прекращение трудового договора в связи со смертью работника или работодателя - физического лица).

Механизмы регулирования прекращения трудового договора построены в ТК РФ по определенной логике. Прежде всего в ст.77 ТК РФ обозначены общие основания прекращения трудового договора. Нормы этой статьи носят отсылочный (бланкетный характер). Они конкретизированы и детализированы в других статьях ТК, а в некоторых случаях - в других нормативных актах.

В Кодексе выделено 6 главных видов прекращения трудового договора:

1. По инициативе работника.

2. По инициативе работодателя.

3. По соглашению сторон.

4. По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

5. Вследствие нарушения обязательных правил заключения трудового договора.

6. В связи с истечением срока трудового договора.

Но это только основные виды прекращения трудового договора. В целом нормативный материал устанавливает значительно больше видов и особенно подвидов прекращения трудового договора. Число их превышает 50.

Прекращения трудового договора можно подразделить на 7 групп, каждая из которых характеризуется особенностями и олицетворяет специфическую парадигму (алгоритм) прекращения трудового договора (ПТД).

В данном случае приемлема Парадигма III - ПТД по инициативе работодателя (ст. ст.81, 82, 373, 374, 376 ТК РФ). Это самая диверсифицированная группа. Увольнения этого вида можно подразделить на большие группы. В рамках каждой из них увольнения группируются по более мелким подразделениям.

Главными критериями группировки увольнений по инициативе работодателя являются их основания, которые на 4 группы:

1. ПТД по причинам, вызванным поведением работника или его субъективным решением, идущим вразрез с интересами работодателя.

2. ПТД по причинам, связанным с личностными качествами работника, определяющими его полезность или бесполезность для организации.

3. ПТД по причинам, вызванным объективными требованиями производства или иными объективными обстоятельствами.

4. ПТД по специальным основаниям в отношении каждой отдельной категории работников.

В данном случае рассматривается 1 группа - "**Увольнения по причинам, вызванным поведением работника, идущим вразрез с интересами работодателя**" подраздел **А**. "*Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ").*

По сути дела, это увольнение за дисциплинарный проступок, т.е. неисполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Возникает вопрос: какой смысл вкладывает законодатель в понятие "неоднократное неисполнение трудовых обязанностей работником, который уже имеет дисциплинарное взыскание"? Что означает понятие "неоднократное" - еще одно, повторное нарушение или нарушения "еще много-много раз"?

В соответствии с разъяснением Верховного Суда РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор 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 (п.33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ").

Таким образом, с точки зрения судебного толкования неоднократное нарушение трудовых обязанностей допускает работник, который имеет дисциплинарное взыскание и повторно нарушает свои трудовые обязанности.

С неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей связан по смыслу так называемый длящийся дисциплинарный проступок. Такая юридическая конструкция с давних времен применялась в судебной практике и легитимирована в постановлениях Пленума Верховного Суда РФ.

Суть этой конструкции заключается в том, что, если работник отказывается выполнять законное распоряжение работодателя и получает дисциплинарное взыскание, но продолжает упорствовать и игнорирует распоряжение работодателя, последний может наложить на такого работника еще одно взыскание и вправе уволить за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Дополнительная особенность рассматриваемого вида увольнении заключается в том, что оно невозможно без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в отношении члена соответствующего профсоюза (ст.82, 373 ТК РФ).

**Дисциплинарные взыскания** подразделяются на общие (предусмотренные в ст. 192 ТК РФ) и специальные, предусмотренные федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Общие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение. Обращает внимание отсутствие среди взысканий дисциплинарных штрафов.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Ст. 193 ТК РФ определяет, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В данном случае можно сказать, что гр. Спицин подлежит восстановлению на работу, так как в связи со ст. 193 ТК РФ работодатель должен был затребовать в письменном виде о каждом его проступке - этого не было сделано, судя из условия задачи. А также не было мотивированного мнения профсоюзного органа в отношении гр. Спицина (ст.82, 373 ТК РФ).

## Задача № 3

Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 01 февраля.25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

В данном случае приемлема **Парадигма II.** - ПТД по волеизъявлению работника (по собственному желанию) (ст.80 ТК РФ).

Исходный принцип регулирования увольнения по собственному желанию - свобода труда, которая включает свободу трудового договора и предполагает право работника в любой *момент расторгнуть трудовые* отношения со своим работодателем.

Законодатель установил одинаковые правила расторжения трудового договора для работников, имеющих бессрочные и срочные договоры, если лица, имеющие срочные трудовые договоры, желают расторгнуть их досрочно.

При увольнении по собственному желанию предусмотрено обязательное **письменное предупреждение**. Продолжительность его, как правило, две недели. Для некоторых категорий работников продолжительность этого предупреждения сокращается или увеличивается.

Сокращенный срок предупреждения об увольнении (3 календарных дня) установлен для работников, заключивших трудовой договор сроком до 2 месяцев (ст.292 ТК РФ), для работников, занятых на сезонных работах (ст.296 ТК РФ), для работников, проходящих испытание, если они приходят к выводу, что предложенная им работа не является для них подходящей (ст.71 ТК РФ).

Повышенная продолжительность предупреждения об увольнении по собственному желанию (один месяц) установлена для руководителей организации (ст.280 ТК РФ).

Законодательство предусматривает две возможности расторжения трудового договора до истечения срока о предупреждении об увольнении:

По соглашению сторон.

По требованию работника в случаях, перечисленных в ст.80 ТК РФ, а именно при невозможности продолжения работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства, коллективного договора, соглашения, трудового договора. Во всех этих случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Последний может предупредить работодателя об уходе с работы во время отпуска, болезни.

Работник *вправе отозвать свое заявление об уходе* с работы до окончания срока предупреждения, если только на его место не пришел работник, которому нельзя отказать в заключении трудового договора например, работник, приглашенный в соответствии с переводным письмом (ст.64 ТКРФ).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении **нет приказа об увольнении** и работник продолжает работать, то действие трудового договора продолжается (ст.80 ТК РФ).

В данном случае действия администрации в отношении гр. Тихомирова является законным, так как на основании ст.64 ТК РФ они имеют право ему отказать в возвращении заявления и уже есть на его место новый работник, приглашенный с переводным письмом и тем более, что уже издан приказ об его увольнении.

## Задача № 4

Работник Вольнов без уважительных причин на 2 часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на 3 часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Вольнов отсутствовал на работе без уважительных причин более 4-х часов, администрация уволила его за прогул.

Что такое прогул? Ответьте, правомерно ли решение администрации? Ответ аргументируйте.

В данном случае приемлема **Парадигма III -** ПТД по инициативе работодателя (ст. ст.81, 82, 373, 374, 376 ТК РФ) подраздел **Б**. "*ПТД в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей".*

ТК РФ устанавливает 5 вариантов поведения, которые законодатель рассматривает как "однократное грубое нарушение трудовых обязанностей", оправдывающее увольнение по указанному основанию (подп. "а" п.6 ст.81 ТК РФ).

а) Прогул, который трактуется как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня. В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ" (п.39) увольнение за прогул может быть также произведено: за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения; за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора; за самовольное использование дней отгула, а также за самовольный уход в отпуск.

В данном случае действия администрации в отношении гр. Вольного не правомерны, так как за 2 часа опоздания на работу он написал объяснительную и в результате получилось, что его не было без уважительной причины на рабочем месте только 3 часа.

## Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 29.12.2004, с изм. от 15.03.2005).
2. Кисилев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 608 с.
3. См.: Кулапов В.Л. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Манько. - М.: ЮристЪ, 1997