Содержание

Введение

Глава 1. Изменение порядка прекращения трудовых отношений по инициативе работника

Глава 2. Новое в увольнении по иницативе работодателя

Глава 3. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Глава 4. Прекращение трудового договора по другим основаниям

4.1 Расторжение трудового договора в связи с изменением его условий

4.2 Увольнение в связи с отказом работника от перевода в соответствии с медицинским заключением

Заключение

Список литературы

## Введение

В российском трудовом законодательстве встречаются различные по своему содержанию понятия: "прекращение" трудового договора, "расторжение" трудового договора, "увольнение" работника.

Термин "прекращение" трудового договора употребляется в более широком смысле и охватывает практически все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора (соглашение сторон, инициатива работника или работодателя, окончание срока трудового договора и др.). Термин "расторжение" трудового договора включает в себя прекращение трудовых отношений по инициативе одной из его сторон (работника или работодателя). Следует полагать, что данный термин может применяться ко всем случаям прекращения трудовых отношений за исключением оснований, не зависящих от воли сторон. Термин "увольнение" работника равнозначен термину "расторжение" трудового договора.

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации[[1]](#footnote-1) или другими федеральными законами. Так, в ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены общие основания прекращения трудового договора, применяемые ко всем без исключения работникам.

Изменения в российском трудовом законодательстве и обусловили выбор темы исследования. Прекращение трудового договора всегда является одной из наиболее проблемных, конфликтных и актуальных сфер трудовых правоотношений.

Изменения и дополнения, внесенные в главу 13 "Прекращение трудового договора" Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации"[[2]](#footnote-2) (далее - Закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ), можно классифицировать следующим образом:

корректировка статей редакционного характера;

уточнение действующих правовых норм с целью устранить возникшие на практике противоречия при их применении.

Изменения, внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ, коснулись порядка прекращения трудового договора: появились новые основания, уточнены и изменены те, которые были ранее включены в ТК РФ.

Понятия, которые раскрываются в главе 13 ТК РФ, имеют не только теоретическое, но и практическое значение. В них необходимо хорошо ориентироваться не только работодателям, но и работникам, их представительным органам.

Несмотря на то, что законодатель, приняв Закон от 30.06.06 № 90-ФЗ, решил некоторые спорные вопросы, касающиеся прекращения трудового договора, остаются и не решенные проблемы, которые вызывают трудности в практике применения трудового законодательства. В связи с этим встает необходимость данного исследования.

В работе использованы монографии по проблемам прекращения трудового договора, нормативные правовые акты по вопросам прекращения трудового договора, статьи, иллюстрирующие такие аспекты, как локальное регулирование трудовых отношений в этой сфере.

Цель данного исследования - вопросы прекращения трудового договора.

Задачи исследования следующие: проанализировать понятие

прекращения трудового договора, рассмотреть основания прекращения

трудового договора, которых коснулись нововведения и уточнения.

Объект исследования - трудовое законодательство, регулирующее вопросы прекращения трудового договора.

Методы исследования - сравнительный анализ положений ТК РФ о прекращении трудового договора в современной редакции с предыдущей редакцией.

## Глава 1. Изменение порядка прекращения трудовых отношений по инициативе работника

В статью 80 ТК РФ, регламентирующую порядок расторжения трудового договора по инициативе работника, внесены уточняющие, но очень существенные изменения.

Работник подает работодателю заявление об увольнении, работодатель регистрирует его - и со следующего дня начинается отсчет двухнедельного срока предупреждения.

Однако имеют место случаи, когда работник по каким-либо причинам уведомляет работодателя почтой, направляя заявление заказным письмом или телеграммой. Такая ситуация возможна тогда, когда работник находится в очередном отпуске. В этом случае началом течения срока будет не дата отправки заявления работником, а день, следующий за днем получения работодателем заявления об увольнении.

При этом работник может узнать о том, что его заявление получено, непосредственно у работодателя или на почте (выяснив, когда письмо доставлено). Во избежание недоразумений работнику следует отправлять письма с уведомлением о вручении.

Расширен перечень нормативных правовых актов, нарушение которых работодателем дает основание работнику прекратить трудовой договор без двухнедельного предупреждения. Это связано не только с нарушением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и с нарушением локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Данное дополнение свидетельствует о все более увеличивающейся важности локальных нормативных актов, принимаемых работодателем, необходимости их тщательной проработки и исполнения.

## Глава 2. Новое в увольнении по инициативе работодателя

В числе изменений, которые были внесены в правовое регулирование прекращения трудового договора Законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ, рассмотрим нововведения в ст.81 ТК РФ.

Пункт 3 ч.1 ст.81 ТК РФ более не разделяется на два подпункта. Теперь увольнение по данному основанию может быть произведено при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Данная норма предусматривает возможность увольнения в том случае, если работник по объективным причинам не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, что препятствует исполнению им обусловленной трудовым договором трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с определенной квалификацией, конкретного вида порученной работы), например в случае недостаточной квалификации.

При этом законодатель устанавливает, что порядок проведения аттестации определяется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При увольнении работников по данному основанию необходимо учитывать разъяснения, данные в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ред. от 28.12.2006) [[3]](#footnote-3) (далее - постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе должно быть установлено по результатам аттестации, которая может быть проведена в соответствии со следующими документами.

Прежде всего, проведение аттестации может быть предусмотрено федеральным законом.

Например, в соответствии со ст.48 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"[[4]](#footnote-4) (далее - Закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ) аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы.

Нормы, касающиеся аттестации работников, включены в Федеральные законы: "О науке и государственной научно-технической политике" от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 04.12.2006) [[5]](#footnote-5) - для научных работников и специалистов научных организаций; "О прокуратуре Российской Федерации" от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 24.07.2007) [[6]](#footnote-6) - для прокурорских работников, имеющих классные чины либо занимающих должности, по которым предусмотрено присвоение классных чинов; "О промышленной безопасности производственных объектов" от 21.07.1997 № 116-ФЗ[[7]](#footnote-7) - для работников, занятых в области эксплуатации опасных производственных объектов.

Проведение аттестации также может быть предусмотрено подзаконными нормативными актами. Так, постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 (ред. от 11.11.2006) [[8]](#footnote-8) утверждено Положение о порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий.

Приказом Государственного таможенного комитета РФ от 29.10.2003 № 1215 утверждено Положение о порядке проведения аттестации

сотрудников таможенных органов Российской Федерации.

В качестве нормативного правового акта, определяющего порядок проведения аттестации, следует назвать и Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденное постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 05.10.1973 № 470/267.

В частности, данное Положение устанавливает сроки аттестации - периодически, один раз в три года, в пять лет. При этом график проведения аттестации утверждается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводится до сведения аттестуемых не реже чем за один месяц до начала аттестации.

Согласно данному Положению аттестация может быть очередной и внеочередной, проводимой по мере необходимости.

Положение регламентирует порядок подготовки и проведения аттестации, содержит рекомендации по принятию решений аттестационной комиссией и т.д.

Кроме того, проведение аттестации может быть предусмотрено локальным нормативным актом работодателя. В разрабатываемом положении об аттестации необходимо закрепить следующие нормы:

цели аттестации и категории работников, подлежащих аттестации;

состав и порядок назначения аттестационной комиссии;

виды аттестации (очередная, внеочередная);

сроки ее проведения;

порядок проведения аттестации;

решения, принимаемые по ее результатам.

Следует помнить, что в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, если результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работников (ст.82 ТК РФ).

Увольнение работника по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ возможно лишь при отсутствии его вины в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей. В связи с этим судебная практика считает недопустимым расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

Прежде чем уволить работника по п.3 ст.81 ТК РФ, работодатель должен предложить работнику другую имеющуюся у него работу, причем 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.

Если работник был уволен по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ, то работодатель обязан в суде представить доказательства того, что работник отказался от перевода на другую работу либо что работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у него работу. 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.

При увольнении члена профсоюза приказ об увольнении должен быть издан не позднее одного месяца после получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

Сохраняя в целом подход к определению оснований увольнения работника в случае однократного грубого неисполнения им своих обязанностей (п.6 ч.1 ст.81), законодатель уточнил некоторые формулировки, применение которых на практике вызвало значительные сложности.

Так, в пункте 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 разъяснено: если трудовой договор с работником расторгнут по подп. "а" п.6 ст.81 за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за следующие проступки:

а) невыход на работу без уважительных причин, т. е отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) 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 (ч.1 ст.80 ТК РФ);

г) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст.79, ч.1 ст.80, ст.280, ч.1 ст.292, ч.1 ст.296 ТК РФ);

д) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

В связи с этим подп. "а" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ внесено изменение.

Следует обратить внимание: ТК РФ считает прогулом отсутствие на рабочем месте без уважительных причин. В соответствии со ст. 209 ТК РФ рабочим называется место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Иными словами, рабочим является место, закрепленное за работником для выполнения трудовой функции: рабочий стол, станок и т.п.

Внесенными изменениями усилена ответственность работника за появление на работе в нетрезвом состоянии (подп. "б" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ). Дисциплинарным проступком, служащим основанием для применения к работнику мер дисциплинарного воздействия (в т. ч. увольнения), является появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что законодатель не связывает появление на работе в нетрезвом состоянии с выполнением трудовой функции работником Важно понимание того, что работник не имеет права находиться на рабочем месте на территории организации и прочей в нетрезвом состоянии.

Подпункт "в" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ дополнен нормой о том, что основанием для увольнения работника может быть разглашение охраняемой законом тайны, в т. ч. и разглашение персональных данных другого работника.

Увольнение работника по любому основанию, предусмотренному п.6 ст.81 ТК РФ, является дисциплинарным взысканием. В связи с этим такое увольнение возможно лишь с соблюдением порядка применения дисциплинарных взысканий, предусмотренного ст. 193 ТК РФ.

ТК РФ устанавливает новый порядок применения пп.7 и 8 ч.1 ст.81 ТК РФ. Теперь в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7), а также в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8), работодателю необходимо четко определить, совершены ли указанные действия по месту работы или вне его, а также связано ли выявленное нарушение с исполнением работником трудовых обязанностей.

Согласно ч.5 ст.81 и положениям ст. 192 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, - это дисциплинарный проступок, ответственность за совершение которого наступает в строгом соответствии с процедурами ст. 193 ТК РФ.

Если виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то невозможно говорить о нарушении трудовой дисциплины, т.е. увольнение должно производиться без применения процедур ст. 193 ТК РФ и не может быть произведено позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч.5 ст.81 ТК РФ) [[9]](#footnote-9).

Очень важно, что в ТК РФ включена норма о том, что основаниями для прекращения трудового договора по инициативе работодателя являются основания, предусмотренные ст.71 и ст.81 ТК РФ. Официально признано, что неудовлетворительный результат испытания является одним из оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Данное решение законодателя представляется вполне логичным и оправданным, т.е. разрешает многочисленные вопросы правоприменителей.

В частности, ТК РФ отвечает на следующие вопросы: по какому основанию следует увольнять работников в данном случае; распространяются ли на них гарантии, предоставляемые при увольнении по инициативе работодателя (запрет на увольнение беременных женщин, на увольнение работника в период отпуска или временной нетрудоспособности) и др.

Новая редакция ТК РФ дает ясные и четкие ответы на все эти вопросы. Так, основанием для увольнения является признание работника не выдержавшим испытание (ст.71 ТК РФ). Именно на эту статью при необходимости следует ссылаться в приказе и внести в запись об увольнении по этой статье в трудовую книжку. Нужно иметь в виду, что по данному основанию не может быть уволен работник, находящийся в отпуске. Приказ об увольнении не может быть издан также в период временной нетрудоспособности работника.

По основанию, предусмотренному ст.71 ТК РФ, не может быть уволена и беременная женщина, даже если при заключении трудового договора и включении в него условия об испытании беременности не было или женщина намеренно скрыла это обстоятельство от работодателя[[10]](#footnote-10).

## Глава 3. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

В пункте 5 ч.1 ст.83 ТК РФ в качестве основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, названо признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанном случае работодатель не только вправе, но и обязан издать приказ о прекращении трудового договора.

Прекращение трудового договора по п.5 ч.1 ст.83 ТК РФ возможно лишь в том случае, если заключением органов медико-социальной экспертизы констатируется полная утрата способности к труду и не сформулированы никакие трудовые рекомендации.

При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч.3 ст.178 ТК РФ).

Пункт 8 ч.1 ст.83 ТК РФ предусматривает такое основание прекращения трудового договора, как дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Статья 3.2 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее - КоАП РФ) устанавливает в качестве меры административного наказания дисквалификацию. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет[[11]](#footnote-11).

Дисквалификация может быть применена не ко всем работникам, а только к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в т. ч. к арбитражным управляющим.

В качестве иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником своих обязанностей, можно назвать лишение специального права (ст.3.8 КоАП РФ), однако лишение специального права охватывается специальным основанием прекращения трудового договора - п.9 ч.1 ст.83 ТК РФ.

Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, является самостоятельным основанием для прекращения трудовых отношений с таким работником (п.9 ч.1 ст.83 ТК РФ) [[12]](#footnote-12).

В соответствии со ст.3.8 КоАП РФ лицо, совершившее административное правонарушение, может быть лишено ранее предоставленного ему специального права за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом в случаях, предусмотренных статьями Особенной части КоАП РФ. Лишение специального права назначается судьей.

Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более двух лет.

Лишение специального лрава в виде права управления транспортным средством не может применяться к лицу, которое пользуется транспортным средством в связи с инвалидностью, за исключением случаев управления транспортным средством в состоянии опьянения, уклонения от прохождения в установленном порядке медицинского освидетельствования на состояние опьянения, а также оставления указанным лицом в нарушение установленных правил места дорожно-транспортного происшествия, участником которого он являлся (ст.3.8 КоАП РФ)

Таким образом, работник, лишенный специального права, должен быть отстранен

работодателем от работы, а в случаях невозможности продолжения исполнения им обязанностей по должности, требующей специального права, работодатель должен решить вопрос о переводе такого работника на другую работу, как вакантную, так и нижеоплачиваемую, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.2 ст.83 ТК РФ).

Согласно положениям ст.2 Федерального закона от 08.08.01 № 128-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" (ред. от 19.07.2007) [[13]](#footnote-13) лицензия есть специальное разрешение на осуществление конкретного вида деятельности при обязательном соблюдении лицензионных требований и условий, выданное лицензирующим органом юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю. Таким образом, работник, заключивший трудовой договор с работодателем, не может иметь лицензию на право занятия той или иной деятельностью, соответственно работодателем не может быть принято решение об отстранении работника от работы в случае приостановления у него лицензии.

В ряде случаев исполнение работниками должностных обязанностей связано с правом на ношение оружия. Так, согласно Федеральному закону от 14.04.1999 № 77-ФЗ "О ведомственной охране" (ред. от 15.06.2006) [[14]](#footnote-14) (далее - Закон от 14.04.1999 № 77-ФЗ) работниками ведомственной охраны могут быть граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, годные по состоянию здоровья и деловым качествам к выполнению задач, возложенных на ведомственную охрану.

На работников ведомственной охраны распространяется действие законодательства РФ о труде.

Работники ведомственной охраны обязаны ежегодно проходить медицинские осмотры, а также периодические проверки на годность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Указанные осмотры и проверки осуществляются в порядке, установленном Министерством здравоохранения и социального развития РФ и Министерством внутренних дел РФ.

Профессиональная подготовка работников ведомственной охраны проводится в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, имеющими право на создание ведомственной охраны.

Работники ведомственной охраны исполняют должностные обязанности в форменной одежде, при наличии служебных удостоверений и жетонов, образцы которых разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти, имеющими право на создание ведомственной охраны.

Запрещается использование образцов форменной одежды, применяемых в государственных военизированных организациях.

Работники ведомственной охраны после прохождения профессиональной подготовки и медицинского осмотра при исполнении должностных обязанностей имеют право на применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия в порядке, предусмотренном Законом от 14.04.1999 № 77-ФЗ (ст.6).

Поскольку необходимость ношения оружия для работника ведомственной охраны предполагается, то работник, временно утративший право на ношение оружия, должен быть отстранен от работы работодателем[[15]](#footnote-15).

Право на хранение, ношение, применение служебного оружия и спецсредств в процессе выполнения своих обязанностей имеют:

должностные лица специализированной морской инспекции Госкомэкологии России (приказ Госкомэкологии РФ от 25.08.1999 № 466)"Об утверждении Типового положения о специализированной морской инспекции Госкомэкологии России";

работники территориальных органов и организаций федерального органа исполнительной власти в области гидрометеорологии и смежных с ней областях, капитаны научно-исследовательских и научно-экспедиционных судов, их помощники, а также указанные в законе работники территориальных органов и организаций федерального органа исполнительной власти в области гидрометеорологии и смежных с ней областях при выполнении возложенных на них обязанностей по охране перевозимых ими ценных и опасных грузов, содержащих носители сведений, составляющих государственную тайну (Федеральный закон от 19.07.1998 № 113-ФЗ "О гидрометеорологической службе" (ред. от 02.02.2006) [[16]](#footnote-16));

сотрудники таможенных органов после прохождения соответствующей подготовки (Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" (ред. от 02.03.2007) [[17]](#footnote-17));

судебные приставы по обеспечению установленного порядка деятельности судов после прохождения необходимой специальной подготовки (Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ "О судебных приставах" (ред. от 03.03.2007) [[18]](#footnote-18)).

Постановлением Минтруда России 05.03.2004 № 29 утвержден Квалификационный справочник должностей руководителей и специалистов организаций гражданской авиации. В число требований к квалификации начальника группы быстрого реагирования входят высшее профессиональное (техническое или военное) образование и стаж работы в области охранной деятельности не менее 3 лет и наличие права на ношение огнестрельного оружия.

Соответственно прекращение такого права или лишение его являются основаниями для прекращения трудового договора с работником по п.9 ч.1 ст.83 ТК РФ с соблюдением требований ч.2 ст.83 ТК РФ.

Впервые в законодательство введено такое основание прекращения трудового договора с работником, как отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении на работе (п.11 ч.1 ст.83 ТК РФ).

В соответствии со ст.211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации решение суда о восстановлении работника на работе подлежит немедленному исполнению. Это означает, что в случае удовлетворения судом исковых требований работника он может приступить к работе в день вынесения судом решения или на следующий день. Обязанность исполнить решение суда не лишает работодателя права обжаловать решение, с которым он не согласен, в кассационном порядке. В случае удовлетворения кассационной жалобы работник может снова быть уволен. Аналогичная ситуация складывается и в связи с пересмотром решения, вступившего в законную силу. В связи с этим на практике нередко вставал вопрос о том, по какому основанию уволить работника, первоначально восстановленного судом.

Теперь для этих случаев законом предусмотрено специальное основание увольнения (п.11 ч.1 ст.83 ТК РФ).

## Глава 4. Прекращение трудового договора по другим основаниям

## 4.1 Расторжение трудового договора в связи с изменением его условий

По-новому сформулирован п.7 ст.77 ТК РФ, это связано с отказом законодателя от термина "существенные условия трудового договора".

Согласно ст.74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. При этом следует иметь в виду, что изменяться могут любые условия трудового договора, как обязательные, так и дополнительные, неизменным должно остаться условие о трудовой функции.

Законодатель не предоставляет работодателю возможности произвольно изменять условия трудового договора. Чтобы воспользоваться своим правом, работодатель должен доказать наличие двух условий.

Во-первых, работник должен продолжать работу по прежней трудовой функции, т.е. специальность, квалификация или должность работника, определенные трудовым договором, должны остаться неизменными.

Во-вторых, необходимо, чтобы изменение определенных трудовым договором условий было вызвано объективной необходимостью, а именно изменением организационных или технологических условий труда, т.е. объективными причинами производственного характера, делающими невозможным сохранение включенных ранее в трудовой договор условий.

Организационные изменения должны быть связаны с изменениями в организации труда в рамках деятельности работодателя. В самом общем виде такие изменения можно охарактеризовать как изменения в организационной системе использования живого труда, которая обеспечивает функционирование рабочей силы с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности.

Любой труд независимо от его общественной формы требует определенной организации в рамках каждого объединения работников. Такая организация предполагает:

подбор и профессиональную подготовку кадров;

разработку методов труда, с помощью которых может быть выполнен тот или иной вид работы;

разделение и кооперацию труда в коллективе;

расстановку работников в соответствии с характером задач, стоящих перед ними;

организацию рабочих мест для выполнения каждым работником возложенных на него функций;

создание условий труда, обеспечивающих возможность осуществления трудовой деятельности;

установление работникам определенной меры труда с помощью нормирования, что позволяет достигнуть необходимых количественных пропорций между различными видами труда в соответствии с характером и объемом работы;

организацию оплаты труда;

установление дисциплины труда, обеспечивающей необходимый порядок, согласованность в работе.

Технология включает в себя методы, приемы, режим работы, последовательность операций и процедур, она тесно связана с применяемыми средствами, оборудованием, инструментами, используемыми материалами.

Таким образом, под изменением организационных или технологических условий труда может пониматься, например, изменение

структуры организации работодателя, введение новых технологий и пр.

При возникновении спора работодатель обязан доказать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства и, кроме того, не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения (п.21 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

В каждом конкретном случае работодатель должен представить доказательства того, что определенные трудовым договором условия труда объективно не могли быть сохранены.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в строгом соответствии с процедурой, установленной ст.74 ТК РФ. Несоблюдение такой процедуры может повлечь признание действий работодателя противоречащими закону и отмену всех принятых им решений.

Так, о предстоящих изменениях и вызвавших их причинах работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ. Законодатель устанавливает и иные, сокращенные сроки предупреждения (ст.306 ТК РФ - об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней; ст.344 ТК РФ - при необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 календарных дней).

Поскольку изменение определенных сторонами условий трудового договора вызывается объективными причинами производственного характера, то закон не требует получения согласия работника на их изменение. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу. Закон устанавливает определенные требования к такой работе. Это должна быть вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять по состоянию здоровья.

При этом на работодателя возлагается обязанность предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Как разъясняет Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 2, под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Предлагать вакансии в другой местности работодатель обязан только в том случае, если эта обязанность возложена на него коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу трудовой договор прекращается в соответствии со п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст.178 ТК РФ).

Необходимо помнить, что вакансии предлагаются работодателем в письменной форме.

Кстати, законодательство не содержит определения вакантной должности. Толковые словари определяют понятие "вакансия" как наличие незанятого рабочего места или должности, на которую может быть принят новый работник[[19]](#footnote-19).

## 4.2 Увольнение в связи с отказом работника от перевода в соответствии с медицинским заключением

Новая редакция ТК РФ устранила противоречие, существовавшее между ст.72 (в старой редакции) и п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ. До внесения изменений в ТК РФ ст.72 ТК РФ устанавливала: работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо при отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст.77 ТК РФ. В то же время само основание увольнения (п.8 ст.77 ТК РФ) предусматривало только увольнение в связи с отказом работника от перевода в соответствии с медицинским заключением.

Естественно, такое положение породило многочисленные вопросы как в правоприменительной, так и в судебной практике, а также подрывало доверие работников к действиям работодателя: уверяли, что нет другой работы, а уволили за отказ от перевода.

Теперь формулировка данного основания увольнения изменена.

Данное основание увольнения базируется на признании законодателем того обстоятельства, что работодатель не имеет права предоставлять работнику работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Он обязан предложить работнику другую работу, не противопоказанную его здоровью, а работник вправе согласиться на перевод или отказаться от него.

Для того чтобы решить вопрос о переводе работника на другую работу в соответствии с медицинскими показаниями, необходимо представить работодателю медицинское заключение, выданное в установленном законом порядке.

Органами, имеющими право выдавать соответствующие медицинские заключения, являются клинико-экспертные комиссии, создаваемые в медицинских учреждениях.

Помимо клинико-экспертных комиссий, решать вопросы о выдаче заключений о переводе трудоспособных лиц на другую работу могут органы медико-социальной экспертизы.

Законодатель предусматривает возможность осуществления трех видов переводов на другую работу в соответствии с медицинским заключением:

1) временный перевод на другую работу на срок до четырех месяцев;

2) временный перевод на другую работу на срок более четырех месяцев;

3) постоянный перевод на другую работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Каждый из этих переводов осуществляется в особом порядке и порождает в случае отказа работника от перевода или отсутствия у работодателя соответствующей работы различные правовые последствия.

Так, если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если работник отказывается от перевода или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Иными словами, если перевод невозможен по какой-либо из вышеуказанных причин (отсутствие согласия работника на перевод или отсутствие подходящей работы), то увольнение не производится.

Если же необходим временный перевод на другую работу сроком более четырех месяцев или постоянный перевод, то при отсутствии согласия работника или соответствующей работы у работодателя трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ. При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст.178 ТК РФ).

Особое регулирование предусмотрено для руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы. При наличии их письменного согласия, выраженного в соответствующем заявлении, работодатель может не прекращать трудовые отношения с руководителем по п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ, а составить соглашение, по которому данные лица на определенный данным соглашением срок отстраняются от работы. При этом оплата времени отстранения от работы может определяться указанным соглашением, локальным нормативным актом работодателя или коллективным договором.

Статья 182 ТК РФ определяет: при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

## Заключение

В рамках данной работы, естественно, невозможно рассмотреть все общие основания для прекращения трудового договора, поэтому в работе освещались преимущественно положения трудового законодательства, подвергшиеся изменению и уточнению.

Подводя итог сказанному, перечислим основные нововведения, коснувшиеся трудового законодательства в сфере прекращения трудового договора.

Статья 73 "Изменение существенных условий трудового договора" ТК РФ утратила силу. Введена новая ст.73 "Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением" ТК РФ.

Если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, но отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

Если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением 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 ТК РФ (самостоятельное основание прекращения трудового договора).

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ (то есть независимо от длительности временного перевода). Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется.

В ТК РФ введена ст.74 "Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда".

Статья 78 "Общие основания прекращения трудового договора" ТК РФ изложена в новой редакции.

Из ТК РФ исключена норма "Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы" (см. ст.84.1 ТК РФ). В отдельной ст.84.1 ТК РФ записано: "Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность)".

В новой редакции ТК РФ уточнены: порядок прекращения срочного трудового договора - ст.79 ТК РФ; порядок расторжения трудового договора по инициативе работника - ст.80 ТК РФ; порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя - ст.81 ТК РФ; порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора - ст.84 ТК РФ.

В частности, в ст.81 ТК РФ уточнено понятие "прогул". Под прогулом понимается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В качестве причины расторжения трудового договора по инициативе работодателя добавлено разглашение персональных данных работников.

Расширен перечень обстоятельств, не зависящих от воли сторон, по которым трудовой договор может быть расторгнут (ст.83 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что прекращение трудового договора по ряду оснований, предусмотренных ст.83 ТК РФ, 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.

В ТК РФ введена новая ст.84.1 "Общий порядок оформления прекращения трудового договора".

Данная статья содержит нормы, содержавшиеся и ранее в ТК РФ, но в разных статьях. В новой редакции Кодекса эти нормы выделены в одну отдельную статью.

Важно помнить, что записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками, установленными ТК РФ (или иными федеральными законами в определенных случаях), со ссылками на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса (иного федерального закона).

## Список литературы

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. 2001.31 декабря.
2. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (ред. от 24.07.2007) // Российская газета. 2007.8 июня.
3. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике" (ред. от 04.12.2006) // Российская газета. 2006.8 декабря.
4. Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" (ред. от 02.03.2007) // Российская газета. 2007.6 марта.
5. Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ "О промышленной безопасности производственных объектов" // Российская газета. 1997.30 июля.
6. Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ "О судебных приставах" (ред. от 03.03.2007) // Российская газета. 2007.7 марта.
7. Федеральный закон от 19.07.1998 № 113-ФЗ "О гидрометеорологической службе" (ред. от 02.02.2006) // Российская газета. 2006.8 февраля.
8. Федеральный закон от 14.04.1999 № 77-ФЗ "О ведомственной охране" (ред. от 15.06.2006) // Российская газета. 2006.22 июня.
9. Федеральный закон от 08.08.2001 № 128-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" (ред. от 19.07.2007) // Российская газета. 2007.25 июля.
10. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // Российская газета. 2004.31 июля.
11. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" // Российская газета. 2006.7 июля.

Учебная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. М.: Юрайт-Издат, 2007.
2. Коршунова Т.Ю. Прекращение трудового договора: новые основания. 2007. № 1.
3. Коршунова Т.Ю. Прекращение трудового договора: новые основания. 2007. № 2.
4. Кукса О.М. Испытание для работника // Справочник кадровика. 2007. № 2.
5. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2006.

Судебная практика:

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ред. от 28.12.2006) // Российская газета. 2006. 31 декабря.
1. Российская газета. 2001. 31 декабря. [↑](#footnote-ref-1)
2. Российская газета. 2006. 7 июля. [↑](#footnote-ref-2)
3. Российская газета. 2006. 31 декабря. [↑](#footnote-ref-3)
4. Российская газета. 2004. 31 июля. [↑](#footnote-ref-4)
5. Российская газета. 2006. 8 декабря. [↑](#footnote-ref-5)
6. Российская газета. 2007. 8 июня. [↑](#footnote-ref-6)
7. Российская газета. 1997. 30 июля. [↑](#footnote-ref-7)
8. Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. 20 ноября. [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Коршунова Т.Ю. Прекращение трудового договора: новые основания. 2007. № 2. С. 36. [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Кукса О.М. Испытание для работника // Справочник кадровика. 2007. № 2. С. 26. [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Коршунова Т.Ю. Прекращение трудового договора: новые основания. 2007. № 2. С. 42. [↑](#footnote-ref-11)
12. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. М.: Юрайт-Издат, 2007. С. 269. [↑](#footnote-ref-12)
13. Российская газета. 2007. 25 июля. [↑](#footnote-ref-13)
14. Российская газета. 2006. 22 июня. [↑](#footnote-ref-14)
15. См.: Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2006. С. 234. [↑](#footnote-ref-15)
16. Российская газета. 2006. 8 февраля. [↑](#footnote-ref-16)
17. Российская газета. 2007. 6 марта. [↑](#footnote-ref-17)
18. Российская газета. 2007. 7 марта. [↑](#footnote-ref-18)
19. См.: Коршунова Т.Ю. Прекращение трудового договора: новые основания. 2007. № 1. С. 9. [↑](#footnote-ref-19)