Федеральное агентство по образованию

ГОУ ВПО Южно-Уральский

государственный университет

филиал г. Озёрска

Кафедра юриспруденции

Курсовая работа

По дисциплине:

«Трудовое право»

**Тема: «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора»**

Выполнил: студент группы 301 ОзО

Чусовитин Ю.А.

Проверил: преподаватель

Бондарев А.И.

Озёрск 2008 год.

**Содержание**

Введение…………………………………………………………………….стр.3-4

1. Характеристика оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон………………………...стр.4-14
2. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при его заключении…………………………………………..…стр.14-17
3. Судебная практика………………………………………………..стр.17-19

Заключение……………………………………………………………….стр.19-20

Список использованных источников и литературы…………………...….стр.20

**Введение**

В данной работе мной будут рассмотрены прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом Российской правил заключения трудового договора.

Практически каждый человек в современном мире ищет работу и устраивается на неё, заключает трудовой договор с работодателем на выполнение определённой оплачиваемой работы. При заключении такого договора между работником и работодателем возникают трудовые отношения, в которые также входит комплекс определённых взаимных прав и обязанностей. Обычно они прописываются в трудовом договоре.

Но такие трудовые отношения могут прекратиться:

А) в силу обстоятельств, не зависящих от воли сторон. К таким обстоятельствам относятся: призыв работника на военную службу, неизбрание на должность, осуждение работника к реальному наказанию, смерть работника либо работодателя, дисквалификация, прекращение допуска к государственной тайне, наступление чрезвычайных обстоятельств и другие обстоятельства, препятствующие трудовым правоотношениям работника и работодателя;

Б) вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора. К нарушениям таких правил относят: заключение трудового договора в нарушение приговора суда; с работником на выполнение работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья; при отсутствии соответствующего документа об образовании и другие.

В трудовом законодательстве имеются и другие основания прекращения трудового договора, но в своей работе я подробно остановлюсь на основаниях, которые были названы выше.

При написании этой работы мной было использовано современное трудовое законодательство, которое на сегодняшний день действует в Российской Федерации: Трудовой Кодекс РФ, Гражданский Кодекс РФ, Кодекс об административных правонарушениях РФ, постановления Правительства РФ и другие нормативные акты. Также будет приведён пример конкретного дела из судебной практики для иллюстрации одного из оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Выбирая данную тему для написания курсовой работы, меня заинтересовали следующие вопросы, на которые я попытаюсь ответить в процессе раскрытия данной темы:

1. Каково же влияние федеральных законов, постановлений Правительства РФ и приказов определённых министерств и ведомств на трудовое законодательство, а именно на прекращение трудового договора, их роль?
2. Какие обстоятельства относятся к независящим от воли сторон для прекращения трудового договора, в каких нормативных актах они определены?
3. Какие обстоятельства относятся к нарушению правил заключения трудового договора, последствия таких нарушений?

Данные вопросы являются ключевыми при написании работы и одновременно её целью. Обстоятельства, которые будут описаны в работе ниже, могут наступить неожиданно, не по воле сторон. Их же должен знать каждый человек, заключающий трудовой договор. Работнику, например, не стоит рассчитывать на то, что его трудовой договор утратит свою юридическую силу только при наступлении определённой даты, зафиксированной в таком договоре, по истечении определённого периода времени (при срочном трудовом договоре). Он, может быть расторгнут и ранее, если наступили обстоятельства, указанные в статье 83 Трудового Кодекса РФ.

Итак, перейдём к рассмотрению этих оснований.

**Характеристика оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

В ст.83 ТК РФ объединены все основания прекращения трудового по объективным обстоятельствам.

1. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу.

Призыв или поступление как на военную, так и на альтернативную гражданскую службу является безусловным основанием для прекращения трудового договора. Данное основание относится ко всем случаям призыва работника на действительную срочную службу; зачисление его в кадры Вооружённых Сил РФ, поступление на военную службу по контракту, поступление в военные училища или другие военные учебные заведения. Призыв граждан на военную службу осуществляется на основании указов Президента РФ. Юридическим актом, лежащим в основе прекращения трудового договора по п.1 ст.83 ТК РФ является решение военного комиссариата о призыве на военную или альтернативную гражданскую службу.

Призыву на военную службу подлежат мужчины в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учёте и не пребывающие в запасе, а также окончившие государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера[[1]](#footnote-1).

В то же время от призыва на военную службу освобождаются граждане:

- признанные негодными или ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья;

- проходящие или прошедшие военную службу в РФ;

- проходящие или прошедшие альтернативную гражданскую службу;

- прошедшие военную службу в другом государстве.

Одновременно законодателем предусмотрено право на освобождение от призыва на военную службу некоторым категориям граждан, например, лицам, имеющим учёную степень; сыновьям (родным братьям) военнослужащих, погибших (умерших) в связи с исполнением ими обязанностей военной службы и другое.

Кроме того предусмотрена отсрочка от призыва на военную службу в случаях, как признание гражданина в установленном порядке временно негодным к военной службе по состоянию здоровья, наличие двух и более детей или одного ребёнка в возрасте до трёх лет; поступление на работу по специальности непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования на условиях полного рабочего дня в государственной организации, перечень которых определён постановлением Правительства РФ от 30декабря 1998г. №1583 (в редакции от 28декабря 2005г.); обучение в образовательных учреждениях органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органов РФ и других[[2]](#footnote-2).

1. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п.2 ст.83 ТК РФ).

Этот пункт предусматривает возможность увольнения в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего данную работу, прежде всего по решению суда. В соответствии с Положением о Федеральной инспекции труда, утверждённого постановлением Правительства РФ от 28января 2000г. №78 (в редакции от 8января 2003г.), государственными инспекторами труда предоставлено право предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания о восстановлении нарушенных прав граждан, в том числе при их увольнении. Одновременно указанные выше должностные лица могут вносить предложения о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от должности.

В этом случае, уволенный ранее работник должен быть восстановлен на работе, причём именно на свою прежнюю должность (на своё рабочее место). В связи с этим работника, которого уже приняли на работу на место незаконно уволенного и восстанавливаемого либо судом, либо инспекцией труда, работодатель вправе уволить по п.2 ст.83 ТК РФ. Увольнение производится только в том случае, если работника невозможно перевести с его согласия на другую работу (должность).

1. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность (п.3 ст.83 ТК РФ).

Действующее законодательство предусматривает, что заключению трудового договора с некоторыми категориями работников предшествует избрание их на должность. При этом с ними, как правило, заключается трудовой договор, срок которого определяется периодом избрания.

Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность возможно в двух случаях:

- до истечения срока трудового договора;

- после истечения срока трудового договора, когда трудовые отношения с работником фактически продолжались, но в результате проведённых выборов он не был избран на новый срок.

4) Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п.4 ст.83 ТК РФ).

По этому основанию может быть уволен работник, если он осуждён к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы: лишение свободы, запрещение занимать определённые должности и другое. Если к работнику были применены иные меры уголовного наказания (например, условное осуждение), не исключающие возможность продолжения данной работы, его увольнение по п.4 ст.83 ТК РФ будет считаться незаконным.

Приказ об увольнении в этом случае издаётся после вступления в законную силу приговора суда. Однако днём увольнения по п.4 ст.83 ТК РФ считается последний день работы. В случае, если работник был заключён под стражу или отстранён от работы, датой увольнения считается его последний рабочий день, соответственно, перед арестом или отстранением от работы. Эта дата и должна быть указана в приказе об увольнении.

1. Признание работника полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст.83 ТК РФ).

Нетрудоспособность работника устанавливается органами медико-социальной экспертизы (МСЭ), которые определяют условия установления степени ограничения способности к трудовой деятельности и групп инвалидности. При этом в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 22августа 2005г. №535 «Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными, государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» и при комплексной оценке основных категорий жизнедеятельности человека выделяют три степени ограничения к трудовой деятельности. Лица, которым установлена третья степень, признаются неспособными к трудовой деятельности.

Под способностью же к трудовой деятельности понимается способность лица осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объёму, качеству и условиям выполнения работы. Она включает в себя способность:

- к воспроизведению специальных профессиональных знаний, умений и навыков в виде продуктивного и эффективного труда;

- осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, не требующем изменений санитарно-гигиенических условий труда, дополнительных мер по организации труда, специального оборудования и оснащения, сменности, темпов, объёма и тяжести работы;

- взаимодействовать с другими людьми в социально-трудовых отношениях;

- к мотивации труда;

- соблюдать рабочий график;

- к организации рабочего дня (организации трудового процесса во временной последовательности)[[3]](#footnote-3).

Оценка показателей способности к трудовой деятельности производится с учётом имеющихся профессиональных знаний, умений и навыков.

Критерием установления третьей степени ограничения способности к трудовой деятельности является нарушение здоровья со стойким значительно выраженным расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствием травм или дефектами, приводящее к полной неспособности к трудовой деятельности, в том числе специально созданных условиях, или противопоказанности трудовой деятельности.

1. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя умершим или безвестно отсутствующим (п.6 ст.83 ТК РФ).

В случае смерти работника трудовые отношения прекращают своё действие, о чём должен быть издан приказ. Основанием к изданию приказа будет являться свидетельство о смерти или определение суда.

Порядок признания гражданина умершим, равно как и безвестно отсутствующим регулируется нормами гражданского и гражданско-процессуального законодательства.

Так, гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение 5 лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, - в течение 6 месяцев[[4]](#footnote-4).

При этом днём смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим.

Аналогична процедура признания гражданина безвестно отсутствующим, предусмотренная ст.42 ГК РФ, за исключением срока его отсутствия по месту жительства и сведений о месте его пребывания, который определяется одним годом.

1. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п.7 ст.83 ТК РФ).

Прекращению по данному основанию подлежат только те договоры, по которым невозможно их исполнение в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств и только в пределах границ зон чрезвычайных обстоятельств, которые определяются в соответствии с нормами федерального закона от 21 декабря 1994 года №68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (в редакции от 28 февраля 2004 года). Установление данных границ производится назначенными в предусмотренном законодательством порядке руководителями работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций. В её основе лежит классификация чрезвычайных ситуаций, установленная постановлением Правительства РФ от 13 сентября 1996 года.

При решении вопросов о прекращении трудового договора по п.7 ст.83 ТК РФ учитываются также нормы федерального конституционного закона от 30 мая 2001 года №3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (в редакции от 7 марта 2005 года). Чрезвычайное положение вводится лишь при наличии обстоятельств, которые представляют собой непосредственную угрозу жизни и безопасности граждан или конституционному строю РФ и устранение которых невозможно без применения чрезвычайных мер. К таким обстоятельствам относятся, например, попытки насильственного изменения конституционного строя РФ; чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера; чрезвычайные экологические ситуации и прочие, которые повлекли или могут повлечь человеческие жертвы, нанесение ущерба здоровью людей и окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ[[5]](#footnote-5).

Чрезвычайное положение по всей территории РФ или в её отдельных местностях вводится указом Президента РФ с незамедлительным сообщением об этом Совету Федерации Федерального Собрания РФ и Государственной Думе Федерального Собрания РФ.

Если указанные в п.7 ст.83 ТК РФ обстоятельства не препятствуют продолжению трудовых отношений, такое прекращение трудового договора будет признано судом незаконным.

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

КоАП (ст.3.2) содержит исчерпывающий перечень видов административных наказаний. Под действие п.8 ст.83 ТК РФ подпадают только такие административные наказания, как дисквалификация и административный арест, которые препятствуют продолжению трудовых отношений.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать определённые руководящие должности и исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Она применяется 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 том числе к арбитражным управляющим. Срок дисквалификации может быть определён от 6 месяцев до 3 лет[[6]](#footnote-6).

Административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или режима в зоне проведения контртеррористической операции – до 30 суток[[7]](#footnote-7).

Административный арест устанавливается и назначается лишь в исключительных случаях за отдельные виды административных правонарушений, например, мелкое хищение, неисполнение распоряжения судьи или судебного пристава по обеспечению установленного порядка деятельности судов и других. Он не может применяться к беременным женщинам, женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет, лицам, не достигшим возраста 18 лет, инвалидам 1 и 2 групп.

К иностранным гражданам и лицам без гражданства может применяться такое наказание, как административное выдворение за пределы РФ. Административное выдворение за пределы РФ иностранных граждан или лиц без гражданства заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных граждан и лиц через государственную границу РФ за пределы РФ.

Все вышеуказанные меры административного наказания назначаются судьёй, а в случае совершения иностранным гражданином или лицом без гражданства административного правонарушения при въезде в РФ – соответствующими должностными лицами.

Прекращение трудового договора с работником, подвергшимся одному из названных видов административных наказаний, возможно только после вступления в законную силу постановления судьи о привлечении его к ответственности.

1. Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права, если это влечёт за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п.9 ст.83 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с работниками по п.9 ст.83 ТК РФ возможно только в следующих случаях:

1. Лишение работника специального права;
2. Истечение срока действия документа, устанавливающего специальное право;
3. Приостановление действия этого документа на срок более двух месяцев.

Лишение специального права, возможно только тогда, когда работник грубо или систематически нарушал предоставленное ему специальное право (например, право на ношение оружия, управление транспортным средством и другие). Данная мера административного взыскания назначается судьёй и оформляется соответствующим постановлением. При этом срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более двух лет (ст.3.8 КоАП РФ). Исполнение постановления о лишении права управления транспортным средством осуществляется путём изъятия соответственно водительского удостоверения или удостоверения на право управления соответствующим видом транспортного средства. Аналогично осуществляется лишение права на охоту.

В соответствии с федеральным законом от 8 августа 2001 года №128 ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (в редакции от 6 декабря 2007 года) лишение лицензии, то есть специального разрешения на осуществление конкретного вида деятельности, выданного лицензирующим органом юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю, возможно по решению соответствующего органа[[8]](#footnote-8).

Лишение работника указанных выше специальных прав влечёт за собой прекращение трудового договора при условии, если лишение такого права препятствует выполнению работником своих трудовых обязанностей.

Как правило, документы, подтверждающие специальное право работника, выдаются на определённый срок. Например, срок действия лицензии на осуществление определённых видов деятельности не может превышать пяти лет. Срок действия лицензии на приобретение оружия и патронов к нему также ограничен шестью месяцами со дня её выдачи. В случае непродления этого срока работник лишается права на осуществление конкретного вида деятельности, и, соответственно, трудовой договор с ним подлежит прекращению по п.9 ст.83 ТК РФ.

Прекращение трудового договора по указанному выше основанию производится и тогда, когда действие лицензии приостановлено за нарушение работником лицензионных требований и условий.

1. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п.10 ст.83 ТК РФ).

В соответствии с п.10 ст.83 ТК РФ трудовой договор прекращается с работником, имеющим допуск к государственной тайне, по обстоятельствам, изложенным в ст.23 Закона «О государственной тайне». Прекращение допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне является ещё одним основанием для прекращения с ним трудового договора, если такие условия предусмотрены в трудовом договоре.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает должностное лицо или гражданина от взятых ими обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну. Решение работодателя о прекращении допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне и расторжении с ним на основании этого трудового договора может быть обжаловано в вышестоящую организацию или в суд.

1. Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п.11 ст.83 ТК РФ).

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника в соответствии со ст.396 ТК РФ подлежит незамедлительному исполнению, то есть принятое судом первой инстанции решение о восстановлении должно быть исполнено работодателем незамедлительно, что до недавнего времени влекло подчас неразрешимые проблемы в случае его последующей отмены.

Включение в ТК РФ такого основания прекращения трудового договора как отмена решения суда или решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе является абсолютно новым основанием прекращения трудового договора для национального законодательства. Применение данного основания прекращения трудового договора возможно в тех случаях, когда решение о восстановлении на работе работника признаётся вышестоящим судом незаконным, о чём выносится соответствующее решение. На основании такого решения трудовые отношения с ранее восстановленным работником прекращаются.

1. Приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определённые виды экономической деятельности (п.12 ст.83 ТК РФ).

При этом трудовой договор по данному основанию может быть расторгнут с 15 января 2007 года не позднее окончания срока, установленного Правительством Российской Федерации для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определённые виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников.

Основания, приведённые в пунктах 8-11 части первой статьи 83 ТК РФ являются новыми и потому применяются с 6 октября 2006 года.

При этом следует учитывать, что прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 или 10 части первой статьи 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 учётом 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 или непосредственно трудовым договором[[9]](#footnote-9).

**Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при его заключении**

В случае если нарушены правила приёма на работу, указанные в ст.84 ТК РФ, трудовой договор с работником подлежит прекращению при условии, что нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. Причём следует разграничивать основания расторжения трудового договора, содержащиеся в п.11 ст.81 и в ст.84 ТК РФ. В первом случае расторжение трудового договора происходит за виновные действия, допущенные работником при трудоустройстве – предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений, а во втором случае – за виновные действия работодателя, который нарушил правила приёма на работу.

При расторжении трудового договора по п.11 ст.77 ТК РФ предусматривается выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

1. Прекращение трудового договора с работником, который по приговору суда лишён права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью, производится тогда, когда работодатель знал о таком приговоре суда, но принял работника на работу. В том случае, если работник скрыл информацию о подобном приговоре, он подлежит увольнению по п.11 ст.81 ТК РФ как за совершение виновных действий.
2. Прекращение трудового договора с работником, которому противопоказано выполнение данной работы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Обязанность работодателя обеспечить безопасные условия труда реализуется путём предоставления работнику такой работы, которая соответствовала бы состоянию его здоровья. С этой целью в ТК РФ имеется ряд норм, в том числе и о прохождении работниками при приёме на работу обязательных медицинских осмотров (например, несовершеннолетними; лицами, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда и другие). Предварительные медицинские осмотры проводятся за счёт средств работодателя.

Перечень профессий, должностей и работ, на которых требуется прохождение обязательных медицинских осмотров, определяется центрами Госсанэпиднадзора субъектов РФ совместно с работодателями и соответствующими выборными профсоюзными органами.

Если работник по каким-либо причинам не прошёл предварительный медицинский осмотр или при его прохождении были противопоказания к выполнению работы, обусловленной трудовым договором, работодатель обязан прекратить трудовой договор с работником по ст.84 ТК РФ.

Работодатель не имеет права принимать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если работодатель заключает трудовой договор в нарушение данного требования, такой договор должен быть признан недействительным и, соответственно, продолжение работы в этом случае исключается. Поэтому трудовые отношения с работником должны быть прекращены по ст.84 ТК РФ, а работодатель, допустивший подобные нарушения, должен нести ответственность в соответствии с законодательством.

1. Прекращение трудового договора с работником в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполняемая работа требует специальных знаний.

В соответствии с Единым квалификационным справочником ряд профессий, должностей и работ требует наличия специальных знаний и квалификации. Например, педагогические работники (учителя, воспитатели и другие) должны иметь соответствующий диплом об образовании с указанием присвоенной квалификации. В случае, если работник имеет диплом учителя истории, работать учителем математики он не может без прохождения дополнительного обучения. Заключение трудового договора без соблюдения указанных требований не допускается[[10]](#footnote-10).

1. Заключения трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (данное обоснование является новеллой и потому применяется с 6 октября 2006 года).
2. В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Необходимо учитывать, что на основании статьи 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 учётом 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.

Согласно внесённым изменениям право на получение выходного пособия при увольнении в связи с нарушением установленных правил заключения трудового договора работники имеют только в том случае, если соответствующие нарушения допущены не по вине работника. Размер выходного пособия – средний месячный заработок работника.

Если же нарушение соответствующих правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую вакантную работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

**Судебная практика**

Далее будет приведён пример из судебной практики Верховного суда РФ, когда работодатель принимает на работу, требующую допуска к государственной тайне, работника, которому отказано в допуске к таким материалам.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 16 ноября 2004 г. N 51-Г04-27

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе … рассмотрела в закрытом судебном заседании от 16 ноября 2004 г. дело по иску заместителя Генерального прокурора Российской Федерации в интересах Российской Федерации к администрации Алтайского края, Баклицкому Леониду Владимировичу о признании приема на работу незаконным, прекращении трудового договора.

По кассационным жалобам администрации Алтайского края и Баклицкого Леонида Владимировича на решение Алтайского краевого суда от 13 сентября 2004 г., которым заявление удовлетворено: признан незаконным прием на работу на должность заместителя главы администрации Алтайского края Баклицкого Л. В., глава администрации Алтайского края обязан прекратить трудовой договор с Баклицким Л. В. по должности заместителя главы краевой администрации, связанной с доступом к сведениям, составляющим государственную тайну.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Корчашкиной Т.Е., объяснения представителей: администрации Алтайского края - Брошка В.Ю. (довер. N 1315 от 24.08.2004 г.), Баклицкого Л.В. - Шубина Д.А. (довер. от 11.11.2004 г.), Прокурора Генеральной Прокуратуры Российской Федерации - Власовой Т.А., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, установила:

Заместитель Генерального прокурора РФ в интересах Российской Федерации обратился в суд с вышеуказанными исковыми требованиями, в обоснование которых указал, что распоряжением главы администрации Алтайского края N 81-к от 28 апреля 2004 года Баклицкий Л.В. назначен на должность заместителя главы администрации края без предварительного оформления допуска к государственной тайне, тогда как на основании Номенклатуры должностей работников администрации Алтайского края, подлежащих оформлению на допуск к государственной тайне, заместители главы администрации края должны иметь допуск к сведениям особой секретности. Баклицкий Л.В., как заместитель главы администрации края, подлежал оформлению на допуск к государственной тайне по форме 2, однако заключением УФСБ РФ по Алтайскому краю от 1 июля 2004 года последнему в допуске к совершенно секретным и секретным работам и документам отказано.

В соответствии со статьями 4, 20 Закона РФ «О государственной тайне» на органы государственной власти субъектов Российской Федерации возложена защита государственной тайны.

Указанные органы должны обеспечить защиту переданных и другими органами государственной власти, предприятиями, учреждениями и организациями сведений, составляющих государственную тайну, а также защиту государственной тайны на подведомственных им предприятиях, в учреждениях и организациях в соответствии с требованиями актов законодательства РФ.

Пунктом 3 Инструкции «О порядке допуска должностных лиц и граждан РФ к государственной тайне», утвержденной постановлением Правительства РФ от 28 октября 1995 г. N 1050, предусмотрено, что граждане, которым по характеру занимаемой должности необходим доступ к государственной тайне, могут быть назначены на эти должности только после оформления допуска по установленной форме в установленном порядке.

Согласно ст. 21 Закона РФ «О государственной тайне» не допускается заключение трудового договора (контракта) до окончания проверки компетентными органами наличия предусмотренных законом оснований к отказу в допуске к государственной тайне.

Поскольку заключение трудового договора было произведено главой администрации Алтайского края с нарушением установленных федеральным законом обязательных правил, то, по мнению прокурора, в соответствии с пунктом 11 статьи 77, статьи 84 Трудового кодекса РФ имеются основания для прекращения трудового договора с Баклицким Л.В. в случае невозможности его перевода на другую должность, по которой допуск к государственной тайне не требуется.

Решением Алтайского краевого суда от 13 сентября 2004 г. исковые требования удовлетворены: признан незаконным прием на работу на должность заместителя главы администрации Алтайского края Баклицкого Леонида Владимировича; глава администрации Алтайского края обязан прекратить трудовой договор с Баклицким Леонидом Владимировичем по должности заместителя главы краевой администрации, связанной с доступом к сведениям, составляющим государственную тайну.

С администрации Алтайского края взыскана государственная пошлина в федеральный бюджет в размере 2000 рублей

**Заключение**

Итак, наступило время подвести итог. При написании работы помимо Трудового Кодекса РФ были использованы нормативные акты: федеральные конституционные законы, федеральные законы, постановления Правительства РФ, приказы министерств и ведомств, а также новая учебная литература.

Также в работе, на мой взгляд, были даны ответы на вопросы, поставленные в разделе «Введение». Были подробно описаны основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения правил заключения трудового договора, установленных законом со ссылками на необходимые законы и учебные материалы.

Положения Трудового Кодекса дают только поверхностное понимание оснований прекращения трудового договора. Чтобы проникнуть в сущность вопроса необходимо использовать дополнительно нормативные акты, учебный материал. Так и было сделано в этой работе. При написании работы я понял, что федеральные законы, постановления Правительства РФ и другие нормативные акты дополняют положения Трудового Кодекса РФ, проникают в него.

Хотелось бы также отметить, что знание данной темы может помочь при заключении и расторжении трудового договора, избежать неприятные ситуации во взаимоотношении между работником и работодателем. Поняв сущность этого вопроса, можно грамотно защитить свои права, если их кто-то пытается ущемить, пренебрегая положениями закона.

**Список использованных источников и литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Гражданский кодекс Российской Федерации
3. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации
4. ФКЗ №3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» от 30 мая 2001 года (в редакции от 7 марта 2005 года)
5. ФЗ РФ №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 года (в редакции от 4 декабря 2007 года)
6. ФЗ РФ №68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» от 21 декабря 1994 года (в редакции от 28 февраля 2004 года)
7. ФЗ РФ №128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 8 августа 2001 года (в редакции от 6 декабря 2007 года)
8. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22 августа 2005 года №535 «Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными, государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»
9. Бриллиантова Н.А. «Трудовое право-учебник»-М.: ТК Велби, издательство Проспект, 2007 год
10. Гейц И.В. «Комментарий к изменениям в Трудовом кодексе Российской Федерации»-М.: издательство Дело и сервис, 2007 год
11. Голубкова А.О. «Ваш домашний адвокат: Трудовой кодекс в вопросах и ответах»- Ростов н/Д: издательство Феникс, 2007 год
1. ст.22 Федерального закона от 28марта 1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в редакции от 4 декабря 2007г.) [↑](#footnote-ref-1)
2. Ст.24 Федерального закона от 28марта 1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в редакции от 4 декабря 2007г.) [↑](#footnote-ref-2)
3. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22августа 2005г. №535 «Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными, государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» [↑](#footnote-ref-3)
4. ч.1 ст.45 Гражданского кодекса РФ [↑](#footnote-ref-4)
5. Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 года №3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (в редакции от 7 марта 2005 года) [↑](#footnote-ref-5)
6. Ст. 3.11 Кодекс РФ об административных правонарушениях [↑](#footnote-ref-6)
7. Ст. 3.9 Кодекс РФ об административных правонарушениях [↑](#footnote-ref-7)
8. Федеральный закон от 8 августа 2001 года №128 ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (в редакции от 6 декабря 2007 года) [↑](#footnote-ref-8)
9. И.В.Гейц «Комментарий к изменениям в Трудовом кодексе РФ»-М.: изд-во Дело и Сервис, 2006г. [↑](#footnote-ref-9)
10. Н.А.Бриллиантова «Трудовое право-учебник»-М.: ТК Велби, издательство Проспект, 2007г. [↑](#footnote-ref-10)