Содержание

Введение

1. Основания прекращения трудового договора

1.1 Прекращение трудового договора по соглашению сторон

1.2 Прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора

1.3 Прекращение трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю, а также с переходом на выборную должность

1.4 Прекращение трудового договора по причине отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п.6 ст.77 ТК РФ)

1.5 Прекращение трудового договора из-за отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ст.77 ТК РФ)

1.6 Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п.8 ст.77 ТК РФ)

1.7 Прекращение трудового договора по причине отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем

2. Оформление прекращения трудового договора

Заключение

Список использованных источников

## Введение

В российском трудовом законодательстве встречаются различные по своему содержанию понятия: "прекращение" трудового договора, "расторжение" трудового договора и "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). Этот термин может применяться ко всем случаям прекращения трудовых отношений, за исключением оснований, не зависящих от воли сторон. Термин "увольнение" равнозначен термину "расторжение" трудового договора. Прекращение трудового договора осуществляется на основаниях, предусмотренных в статье 77 Трудового Кодекса Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ закрепляет ряд правил, соблюдение которых обязательно при прекращении трудового договора. Итак, правомерным может считаться лишь такое прекращение трудового договора, когда одновременно выполнены следующие требования:

1) в наличии имеется указанное в законе основание прекращения трудового договора;

2) соблюден порядок прекращения трудового договора по данному основанию и издан соответствующий распорядительный акт;

3) обеспечены все предусмотренные законодательством общие и дополнительные гарантии.

## 1. Основания прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, указанным в ТК РФ или других федеральных законах. Так, в ст.77 ТК РФ закреплены общие основания прекращения трудового договора, применяемые ко всем без исключения работникам; в нее включены 11 пунктов, предусматривающие прекращение трудового договора по взаимной инициативе его сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя, по объективным обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора, и др.

## 1.1 Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Пункт 1 ст.77 ТК РФ предусматривает, что трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Это основание расторжения трудового договора применяется как к трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, так и к срочным трудовым договорам. Никаких изъятий из этой нормы трудовое законодательство не содержит.

Трудовой договор может быть расторгнут именно в тот срок, о котором стороны договорились. Если стороны не смогли прийти к соглашению о том, с какого момента действие трудового договора прекращается, значит, договоренность не была достигнута и прекращение по этому основанию недопустимо.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"[[1]](#footnote-1) сказано, что по соглашению сторон (п.1 ст.77, ст.78 ТК РФ) расторжение трудового договора, заключенного как на неопределенный, так и на определенный срок, допускается при достижении договоренности между работниками и работодателем в любое время в срок, оговоренный сторонами. Аннулирование такой договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

## 1.2 Прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора

Это основание прекращения трудового договора (п.2 ст.77 ТК РФ), естественно, применяется только к трудовым договорам, заключенным на срок. Оно не действует автоматически, т.е. трудовой договор прекращается только в том случае, если одна из его сторон изъявила желание его расторгнуть в связи с истечением срока.

Если же по истечении срока договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

В ст.79 ТК РФ содержится норма о том, что работник должен быть предупрежден работодателем о расторжении срочного трудового договора письменно не менее чем за три дня до увольнения, за исключением договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Закон четко определяет момент окончания срока действия различных видов срочных трудовых договоров, а именно: для договоров, заключенных на время выполнения определенной работы, - это завершение такой работы; для договоров, заключенных на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, - выход этого работника на работу; для договоров, заключенных на время выполнения сезонных работ, - окончание сезона.

## 1.3 Прекращение трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю, а также с переходом на выборную должность

Пункт 5 ст.77 ТК РФ содержит три самостоятельных основания прекращения трудового договора:

а) расторжение трудового договора в связи с переводом на другую работу происходит в том случае, когда работник самостоятельно подыскал другую работу и был в письменной форме приглашен другим работодателем, а прежний работодатель не возражает против такого перевода. При этом переводимому работнику не может быть отказано в приеме на новое место работы в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст.64 ТК РФ). Если же перевод на другую постоянную работу осуществляется в пределах одной организации, трудовые отношения с работником сохраняются и увольнение не производится;

б) перевод работника с его согласия на работу к другому работодателю. В этом случае работодатель предлагает работнику работу у другого работодателя, в частности, когда в организации проводятся мероприятия по сокращению численности или штата, а трудоустроить работника внутри организации не представляется возможным;

в) переход на выборную работу (должность). Юридическим фактом прекращения трудовых отношений в этом случае является акт избрания. Трудовое законодательство устанавливает ряд гарантий для выборных работников. В частности, ст.172 ТК РФ предусматривает, что работникам, избранным на должности в государственные органы, органы местного самоуправления, устанавливаются гарантии в соответствии с федеральными законами и законами субъектов РФ, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

## 1.4 Прекращение трудового договора по причине отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п.6 ст.77 ТК РФ)

Смена собственника происходит, прежде всего, при преобразовании отношений собственности. Правовые основы преобразования отношений собственности установлены Федеральным законом от 21 декабря 2001 г. "О приватизации государственного и муниципального имущества"[[2]](#footnote-2). В соответствии с данным Законом под приватизацией понимается возмездное отчуждение находящегося в собственности государственного и муниципального имущества в собственность физических и юридических лиц. При этом закон устанавливает ограничения на увольнение работников при приватизации предприятий.

В соответствии со ст.75 ТК РФ после перехода права собственности на имущество организации от одного собственника к другому трудовые отношения со всеми работниками продолжаются, за исключением отдельных категорий руководящих работников, а именно: руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, которые могут быть уволены новым собственником не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Однако работник сам может не пожелать остаться работать у нового собственника. В этом случае он вправе потребовать, чтобы его уволили по п.6 ст.77 ТК РФ.

При смене собственника имущества сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Трудовые отношения с работниками сохраняются и при изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации. В этом случае работник должен выразить свое согласие на продолжение трудовых отношений. Оно может быть выражено как в устной, так и в письменной форме, поскольку законодатель не устанавливает обязательной формы дачи согласия работником. При отказе работника продолжить трудовые отношения в преобразованной организации он подлежит увольнению по указанному выше основанию.

## 1.5 Прекращение трудового договора из-за отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ст.77 ТК РФ)

Когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, условия трудового договора, определенные его сторонами, не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. В этом случае работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях, а также о причинах, их вызвавших, в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). Если работник не согласен продолжать работу и новых условиях, работодатель должен предложить ему другую вакантную должность или вакантную работу как соответствующую его квалификации, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом состояния здоровья. Предложение такой работы работодатель обязан оформить письменно. При этом он должен предлагать работнику все вакансии, имеющиеся в данной местности. Вакансии в других местах работодатель обязан предоставить только в тех случаях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями или трудовым договором. При отсутствии такой работы, а равно отказе работника от предложенной ему работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ. Если в организации бы временно введен режим неполного рабочего времени с целью предотвращения массовых увольнений, а работник не желает продолжать работу в этом режиме, трудовой договор с ним расторгается по п.2 ст.81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

## 1.6 Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п.8 ст.77 ТК РФ)

Статья 73 ТК РФ допускает возможность прекращения трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья. Такое увольнение производится в том случае, если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или постоянном переводе, отказывается от него. Оно допустимо и в том случае, когда в организации отсутствует работа, на которую можно было бы перевести работника. Увольнение производится на основании п.8 ст.77 ТК РФ.

## 1.7 Прекращение трудового договора по причине отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем

Отказ работника от перевода в связи с переводом в другую местность является самостоятельным основанием прекращения трудового договора (п.9 ст.77 ТК РФ). Одним из видов перевода работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя является перевод на работу в другую местность. Этот вид перевода регулируется ст.72 ТК РФ. Он допускается, во-первых, только с согласия самого работника и, во-вторых, при условии, что в другую местность переезжает целиком вся организация, а не ее отдельные структурные подразделения (представительства и т.п.).

Верховный Суд РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. указал, что под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Итак, если работник отказывается от такого перевода, с ним может быть расторгнут трудовой договор по п.9 ст.77 ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами. Например, в соответствии со ст.336 ТК РФ и п.3 ст.56 Закона РФ от 12 июля 1995 г. "Об образовании" трудовой договор с педагогическими работниками может быть прекращен, кроме общих оснований, предусмотренных ст.77 ТК. РФ, и по таким дополнительным основаниям, как повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, и др. [[3]](#footnote-3)

## 2. Оформление прекращения трудового договора

По общему правилу прекращение трудового договора оформляется распорядительным актом работодателя - приказом (распоряжением).

На основании приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. При этом согласно части шестой статьи 66 Трудового кодекса РФ записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Кодекса или иного федерального закона.

Что касается дня увольнения, нужно отметить, что работодателям и сотрудникам кадровых служб организаций необходимо иметь в виду следующее. Согласно части второй статьи 77 Трудового кодекса РФ во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. Поэтому именно этот день считается последним днем действия трудового договора, а с первого дня, когда работник уже не должен выполнять определявшуюся договором трудовую функцию, начинается течение сроков, с которыми Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, в частности, давностные сроки при рассмотрении индивидуальных трудовых споров[[4]](#footnote-4).

По общему правилу при прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку, и по письменному заявлению работника, копии документов, связанных с работой (часть вторая статьи 62 Кодекса).

Следует учитывать, что задержка работодателем выдачи трудовой книжки, равно как и внесение в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения рассматриваются Кодексом (статья 234) в качестве незаконного лишения работника возможности трудиться, которое, в свою очередь, признается основанием наступления обязанности работодателя возместить работнику неполученный им заработок.

Статьи 62 Трудового кодекса РФ гласит, что по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3-х дней со дня подачи заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой. Копии данных документов должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно. На практике возникают ситуации, когда лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с данным работодателем, обращаются после расторжения трудового договора с просьбой о выдаче копий каких-либо документов, связанных с их работой, которые необходимы им, например, для предъявления в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## Заключение

Таким образом, общими основаниями для прекращения трудового договора по Трудовому Кодексу РФ являются:

1) соглашение сторон (статья 78);

2) истечение срока трудового договора (статья 79), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81);

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

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

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).
2. Федеральный закон от 21 декабря 2001 г. "О приватизации государственного и муниципального имущества".
3. Закон РФ от 12 июля 1995 г. "Об образовании" (с последующими изменениями и дополнениями).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации"
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров".
6. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг. Книга третья. - М. - 2002.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Отв. ред. Ю.П. Орловский - М.: ИНФРА-М, 2006.
8. Куренной А.М. Трудовые споры. Практический комментарий. М.: Дело, 2007.
9. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. - М.: ООО ТК Велби, 2007.
10. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Тру­дового кодекса Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-1)
2. Федеральный закон от 21 декабря 2001 г. «О приватизации государственного и муниципального имущества». [↑](#footnote-ref-2)
3. Закон РФ от 12 июля 1995 г. «Об образовании» (с последующими изменениями и дополнениями). [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. [↑](#footnote-ref-4)