**Содержание**

Введение

Общие основания прекращения трудового договора

Заключение

Список использованных источников литературы

# Введение

Юридически отношения работников и организации (работодателя) в большинстве случаев строятся на основе заключенного между ними трудового договора. В силу ряда объективных причин действие договора не может продолжаться вечно, следовательно, возникает проблема правильного и законного прекращения трудового договора.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

**Прекращение трудового договора – окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем. Этим оно отличается от отстранения работника от работы, когда выполнение работником его трудовой функции лишь приостанавливается, как правило, без выплаты за время отстранения заработной платы (ст. 76 ТК РФ). Другими словами, прекращение трудового договора означает увольнение работника. Но оно возможно лишь при наличии законных оснований, закрепленных в законе. Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и установленный порядок увольнения по каждому основанию - важная юридическая гарантия права на труд.** Таким образом, грамотное применение и знание норм этого института прекращения трудового договора должно предотвратить злоупотребления, как со стороны работодателя, так и работника.

# Общие основания прекращения трудового договора

**Трудовым кодексом РФ, в статье 77 предусмотрены общие основания прекращения трудового договора. В соответствии с указанной статьей трудовой договор может быть прекращен:**

1. Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ). 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. Поэтому неправильной следует признать практику расторжения по соглашению сторон только срочных трудовых договоров. Оно имеет место тогда, когда налицо взаимное волеизлияние сторон, направленное на его расторжение. Желание только одной сторон стороны недостаточно для прекращения трудового договора по этому основанию. Однако при этом не имеет значение, от какой именно стороны исходила инициатива: от работника или от работодателя. 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.

Данное основание увольнения имеет некоторые преимущества перед увольнением по собственному желанию. Так, например, при обращении в центр занятости и последующей постановки на учёт в качестве безработного, размер пособия будет определяться на основе должностного оклада, который был на последнем месте работы, в то время как при увольнении по собственному желанию и последующему обращению в центр занятости, размер пособия, в случае признания безработным, будет определяться на основе размера минимального размера оплаты труда, что, как правило, значительно меньше.

2. Истечения срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Это основание прекращения трудового договора, естественно, применяется только к трудовым договорам, заключенным на срок. Если по истечении срока договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна стороны не потребовала их прекращения, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок. 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.

Необходимо также отметить одно законодательное ограничение - в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам. Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, расторгается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключённый на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определённого сезона.

3. Расторжения трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (не зависимо от его срока), предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Этот срок начинает исчисляться со следующего дня после подачи заявления на увольнение.

Исключения из общего правила составляют работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, сезонные работники и работающие у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, для которых установлены другие сроки предупреждения о расторжении договора. Так, работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонные работники могут расторгнуть его, предупредив об этом работодателя за три дня, а работающие у работодателя – физического лица, указанные в трудовом договоре. Работник может подать заявление об увольнении по собственному желанию в любое время, даже в период временной нетрудоспособности, нахождении в отпуске и т.д. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт. При этом стоит иметь в виду, что до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. В случае отзыва заявления, увольнение не производится, за исключением тех случаев, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с действующим законодательством не может быть отказано в заключение трудового договора. В тех случаях, когда по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут, а работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

4. Расторжения трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ). Трудовое законодательство устанавливает определенный, строго ограниченный перечень оснований, которые предоставляют работодателя право уволить работника по своей инициативе.

Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя закреплен в ст. 81 ТК РФ, в которой содержатся как основания, распространяющиеся на всех работников, так и применяемые лишь к отдельным категориям работников (например, ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности, смены собственника имущества организации, недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением и т.д.).

Не допускается увольнение по инициативе работодателя работника, находящегося в отпуске или на больничном, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Важно подчеркнуть, что для увольнения работника по любому из указанных оснований работодатель должен иметь подтверждающие данные основания документы. Например, для увольнения в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного или иного опьянения необходимо наличие акта, фиксирующего обнаружение признаков опьянения работника в момент его нахождение на работе, акт медицинского освидетельствования, подтверждающий наличие алкогольного или иного опьянения, письменные объяснения работника; для увольнения в связи с прогулом необходим составленный акт, фиксирующий отсутствие работника на рабочем месте в течение 4 часов и письменные объяснения работника.

Кроме того, стоит отметить, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с некоторыми категориями работников не допускается, например, с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации), с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет).

5. Перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность). 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 данного 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. В случае перевода работника с его согласия на работу к другому работодателю, прежний работодатель предлагает работнику работу у другого работодателя, в частности, когда организации проводятся мероприятия по сокращению численности или штата, а трудоустроить работника внутри организации не представляется возможным. В случае же перевода работника на выборную работу (должность) юридическим фактом прекращения трудовых отношений является акт избрания.

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

После перехода права собственности на имущество организации от одного собственника к другому трудовые отношения со всеми работниками продолжаются, за исключением отдельный категорий руководящих работников, а именно: руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, которые могут быть уволены новыми собственниками не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. Однако работник сам может не пожелать остаться работать у нового собственника. Трудовые отношения с работниками сохраняются и при изменении подведомственной (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. При отказе работника продолжить трудовые отношения в преобразованной организации он подлежит увольнению по указанному выше основанию.

7. Отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4, ст. 74 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. Если работник не согласен продолжить работу в 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 отсутствии такой работы, а равно отказе работника от предложенной ему работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что прекращение трудового договора по указанному выше основанию будет правомерно только в том случае, если работодатель предоставит доказательства, подтверждающие, что изменений условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по данной статье не может быть признан законным.

8. Отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 по ст. 73 ТК РФ). Статья 73 ТК РФ допускает прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья. Для увольнения работника по данному основанию необходимо наличие медицинского заключения, наличие заявления работника с просьбой о переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением и отсутствие таковой возможности перевода, либо письменный отказ от предоставленного перевода, в соответствии с медицинским заключением.

9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72 ТК РФ). Данный вид перевода работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя допускает, 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.).

К сожалению, трудовое законодательство не содержит понятия другой местности. Верховный Суд РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. указал, что под другой местностью следует понимать за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Данные основание прекращения трудового договора осуществляется в следующих случаях:

* призыва работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
* восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
* неизбрания на должность;
* осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
* признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
* смерти работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
* наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;
* дисквалификация или иное административное наказание;
* истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии и др.);
* прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
* отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решение государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

11. Нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84). Если нарушены правила приема на работу, указанные в ст. 84 ТК РФ, трудовой договор с работником подлежит прекращению при условии, что нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

* заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника, с его письменного согласия на другую работу;
* заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
* отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
* в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством обязательных правил при заключении трудового договора работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника. Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.

Кроме предусмотренных рассмотренных общих оснований расторжения трудового договора, специальными законами могут устанавливаться дополнительные основания. Так, например: педагогические работники образовательных учреждений могут быть уволены за повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения, а также за применение (даже однократное) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 56 Федерального закона «Об образовании»); увольнение государственного служащего, помимо оснований, предусмотренных в ТК РФ, допускается также в случаях достижения им предельного возраста, установленного законом, разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, по иным основаниям, прямо оговорённым в статьях 11, 21, 25 Федерального закона «О государственной службе» (в том числе занятие предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; членство в органе управления коммерческой организации; выступление в качестве поверенного или представителя третьих лиц в госоргане, где он служит).

#

# Заключение

Современное трудовое право в вопросах прекращения трудового договора основывается на правовых нормах советского времени. Они вполне соответствовали тому времени, когда были приняты, но, на взгляд автора, современное положение дел требует изменений в регулировании вопросов расторжения трудового договора.

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

Работник и работодатель ставятся законодателем в неравные условия, когда работник обладает большим объемом прав и гарантий в сравнении с работодателем. Казалось бы, такое положение дел должно быть крайне выгодно работающему населению, которое может чувствовать себя защищенным и уверенным в завтрашнем дне. Однако здесь есть и скрытая угроза.

Излишняя гарантированность в вопросах продолжения трудовых отношений, даже в тех случаях, когда они неэффективны, приводит к тому, что с одной стороны страдает работодатель, недополучающий прибыль. Но и заработная плата выплачивается из прибыли организации. Соответственно для активно работающего населения такое регулирование вопросов прекращения трудового договора оказывается невыгодным.

Такое законодательство также несколько тормозит развитие экономики России, так как такие условия ставят в неудобное положение в первую очередь малые предприятия, что замедляет развитее среднего класса, а значит, только усугубляет расслоение общества на слои.

Естественно столь социально-направленное законодательство вынуждает работодателей искать пути, как можно было бы избежать ограничений, накладываемых законодательством.

В связи с этим широкое распространение в крупных коммерческих организациях получило выведение большой части в основном низкооплачиваемого персонала за штат. С такими работниками заключаются договора, которые регламентируются гражданским правом.

Некоторые организации находят возможность заключать срочные трудовые договора с тем, чтобы в дальнейшем не сталкиваться с проблемой расторжения трудового договора, а ограничиться прекращением трудового договора в связи с истечением его срока. Вопрос перезаключения трудового договора зависит от того, заинтересована ли организация – работодатель в продолжении трудовых отношений с каждым отдельным работником. Это ставит работников, в положение крайней незащищенности.

Другими словами излишняя социальная защищенность работников, предусмотренная законодательством, зачастую приводит к их незащищенности и снижает эффективность использования самого законодательства.

Список использованных источников литературы

Источники

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Эксмо, 2008.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: с последними изм. и доп. по состоянию на 10.11.2009. – М.: , ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья: офиц. текст: с последними изм. и доп. по состоянию на 18.07.2009 – М.: Эксмо, 2009.
4. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях» от 22.05.1995.
5. **Федеральный закон от 06.01.2007 № 2-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 15.01. 2007.**
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, июнь 2004 г., № 6.
7. Постановление Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» // Сборник постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации. - М.: издательство «Юридическая литература», 1994.

**Литература**

1. Трудовое право: учебник / Под. ред. О.В. Смирновой, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Из-во Проспект, 2007.
2. Ерофеев, А. Производим сокращения / А. Ерофеев // Кадровое дело. – 2007. - № 3. – С. 54-60.
3. Ситникова, Е.Г. Проступок и наказание / Е.Г. Ситникова // Кадровое дело. – 2008. - №7. – С. 5-7.
4. Молодцов, М.В. С.Ю. Головина. Трудовое право России / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. - М.: Норма, 2006.
5. Гусов, К.И. Трудовое право России: учебник / К.И. Гусов, В.Н. Толкунова. - М.: Юристъ, 2008.
6. Самсонова, Т.Н. Трудовой кодекс в вопросах и ответах / Т.Н. Самсонова. – М.: изд-во «Альфа-Пресс», 2007.
7. Трудовое право России / Под общ. ред. С.П. Мавриной, Е.Б. Хохловой. - М.: Эксмо, 2008.
8. Рогожин, М.Ю. Увольнение. Как защитить свои права и найти новую работу / М.Ю. Рогожин. – СПб.: ПИТЕР, 2009.
9. Власова, А.А. Трудовое право: конспект лекций / А.А. Власова. – М.: изд-во Юрайт, 2009.
10. Смоленский, С.Б. Трудовое право РФ: учебник / С.Б. Смоленский. – Ростов н/Д: Феникс, 2008.