

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра Профессиональной подготовки и управления
в правоохранительной сфере

«РАБОТА ПРОВЕРЕНА»

Рецензент:
Заместитель руководителя УФССП
России по Челябинской области –
заместитель главного судебного
пристава
_____ А.А. Пирог
« ____ » _____ 2016 года

«ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ»

Заведующий кафедрой
д.п.н., доцент
_____ З.Р. Танаева
« ____ » _____ 2016 года

Увольнение по инициативе работодателя: управленческие и правовые аспекты

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮУрГУ-40.04.01.2014.67 ВКР

Консультант
Доцент кафедры,
к.п.н., доцент
_____ Г.А. Казарцева
« ____ » _____ 2016 года

Руководитель работы:
Заведующий кафедрой
д.п.н., доцент
_____ З.Р. Танаева
« ____ » _____ 2016 года

Автор работы
Студент группы Ю-307
_____ М.О. Быстрова
« ____ » _____ 2016 года

Нормоконтролер
Специалист по УМР
_____ С.Г. Кондратьева
« ____ » _____ 2016 года

Челябинск, 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра Профессиональной подготовки и управления
в правоохранительной сфере

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
д.п.н., доцент
З.Р. Танаева
« ____ » _____ 2014 года

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу студента
Быстровой Марии Олеговны
Группы 'О-307

1. Тема работы Увольнение по инициативе работодателя: управленческие и правовые аспекты

утверждена приказом по университету _____ № _____.

2. Срок сдачи студентом законченной работы 13.01.2017 г.

3. Исходные данные к работе

Определение тематики работы совместно с научным руководителем и составление плана исследования. Анализ условий, при которых может быть уволен работник (гражданский служащий), подбор нормативных правовых актов, научной литературы, статей в специальных периодических изданиях.

4. Перечень вопросов подлежащих разработке:

- раскрыть основания увольнения работника по инициативе работодателя;
- проанализировать правовые последствия за незаконное увольнение по инициативе работодателя;

– дать определение гражданского служащего, определить его права и обязанности на службе;

– определить особенности и порядок увольнения гражданского служащего по инициативе работодателя;

– изучить особенности увольнения в связи с ликвидацией предприятия;

– выявить проблемы, возникающие при увольнении работника по инициативе работодателя и предложить пути их решения.

5. Иллюстративный материал нет

6. Дата выдачи задания «01» ноября 2014 г.

Руководитель _____ /З.Р. Танаева/

Задание принял к исполнению _____ /М.О. Быстрова/

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка руководителя о выполнении
1. Составление и согласование плана-содержания магистерской диссертации. Работа с исследовательскими работами в данной области	07.11.2014- 12.01.2015	
2. Подготовка и написание реферата по теме диссертационной работы, введения	13.01.2015 – 13.02.2015	
3. Написание основной части работы. Согласование с руководителем	14.02.2015 – 02.10.2016	
4. Написание заключения. Оформление приложений	03.10.2016 – 01.12.2016	
5. Нормоконтроль	15.12.2016 – 30.12.2016	
6. Предоставление работы на отзыв руководителю и на рецензирование	15.12.2016 – 15.01.2017	
7. Предоставление работы на кафедру для допуска к защите	15.01.2017	

Заведующий кафедрой _____ /З.Р. Танаева/
 Руководитель работы _____ /З.Р. Танаева/
 Студент (ка) _____ /М.О. Быстрова/

АННОТАЦИЯ

Быстрова М.О. Увольнение по инициативе работодателя: управленческие и правовые аспекты. – Челябинск, ЮУрГУ, гр. Ю-307, 2016. – 98 с., библиографический список – 71 наименование, приложений нет.

Объектом работы являются общественные отношения, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Целью данной работы является комплексный анализ оснований увольнения работника по инициативе работодателя и разработка рекомендаций по совершенствованию нормативно-правовой основы увольнения гражданского служащего по инициативе работодателя.

Задачи:

1. Раскрыть основания увольнения работника по инициативе работодателя.
2. Проанализировать правовые последствия за незаконное увольнение по инициативе работодателя.
3. Дать определение гражданского служащего, определить его права и обязанности на службе.
4. Определить особенности и порядок увольнения гражданского служащего по инициативе работодателя.
5. Изучить особенности увольнения в связи с ликвидацией предприятия.
6. Выявить проблемы, возникающие при увольнении работника по инициативе работодателя и предложить пути их решения.

Результаты работы (положения, выносимые на защиту):

1. Целесообразность дальнейшей конкретизации положений норм трудового законодательства Российской Федерации, связанных с законодательным закреплением понятия «увольнение».
2. Необходимость внесения норм в трудовое законодательство:
 - обязывающей работодателей прекращать трудовые отношения с работниками в период действия срока предупреждения о предстоящем увольнении;
 - препятствующей работодателю понуждать неугодного работника к увольнению по собственному желанию;
 - ограничивающей увольнение работников месячным сроком со дня смены собственника организации.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
1 ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	10
1.1 Особенности и основания увольнения по инициативе работодателя.....	10
1.2 Правовые последствия за увольнение	34
2 ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО (НА ПРИМЕРЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ)....	48
2.1 Особенности увольнения государственного служащего.....	48
2.2 Увольнение государственного служащего в связи с ликвидацией (реорганизацией) органа или сокращением штата.....	63
2.3 Проблемы регулирования отношений, вытекающих при прекращении трудового договора по инициативе работодателя, и пути их решения.....	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	87
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	92

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследуемой темы предопределена тем обстоятельством, что процедура увольнения работника по инициативе работодателя часто сопровождается ошибками. Теоретически сотрудники кадровых служб обязаны хорошо разбираться во всех тонкостях процедур проведения работы по оформлению увольнения, но практика показывает иное. А ведь в случае восстановления незаконно уволенного работника на прежней работе и необходимости оплаты ему вынужденного прогула в результате халатности, допущенной кадровым работником, кадровик сам может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за ущерб, причиненный организации в связи с излишними выплатами. При незаконном увольнении огромный моральный вред испытывает работник, потерявший работу. Ведь он вынужден тратить свое время, а зачастую и материальные средства на восстановление нарушенного права, так как как правило, судебные тяжбы растягиваются на продолжительное время. Все это говорит о необходимости постоянного повышения квалификации кадровых служб, обновления их знаний, в контексте постоянно меняющегося законодательства.

В настоящее время остро стоит вопрос о соблюдении установленной правовой регламентации прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, в связи с реорганизацией организаций, их банкротством, сокращением численности или штата работников, изменением места расположения организации, сменой собственника, изменением подведомственности.

Степень разработанности. Отношения увольнения по инициативе работодателя пользовались вниманием с периода Российской империи. С развитием советского и российского трудового права вопросы увольнения по инициативе работодателя получили глубокую теоретическую разработку в трудах Н.Г. Александрова, А.Ф. Бочкова, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, А.И. Ставцевой, О.С. Хохряковой и других ученых-трудовиков. Специальные исследования по рассматриваемой теме продолжают и сегодня в работах

В.В. Архипова, К.Н. Гусова, М.В. Дедюевой, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, О.В. Смирнова, А.А. Соловьева, В.Н. Толкуновой, Г.И. Угрюмовой и др.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Предмет исследования – управленческие и правовые аспекты увольнения сотрудников по инициативе работодателя.

Цели и задачи исследования. Цель исследования – комплексный анализ оснований увольнения работника по инициативе работодателя и разработка рекомендаций по совершенствованию нормативно-правовой основы увольнения гражданского служащего по инициативе работодателя.

Задачи:

- раскрыть основания увольнения работника по инициативе работодателя;
- проанализировать правовые последствия за незаконное увольнение по инициативе работодателя;
- дать определение гражданского служащего, определить его права и обязанности на службе;
- определить особенности и порядок увольнения гражданского служащего по инициативе работодателя;
- изучить особенности увольнения в связи с ликвидацией предприятия;
- выявить проблемы, возникающие при увольнении работника по инициативе работодателя и предложить пути их решения.

Методы исследования. Для решения поставленных задач использован комплекс теоретических и эмпирических методов исследования: анализ, синтез, обобщение, систематизация, наблюдение, сравнительно-правовой метод и другие.

Теоретические методы: а) анализ нормативных правовых актов; б) понятийно-терминологический анализ юридической литературы применялся для описания терминологического поля проблемы. **Эмпирические методы:** а) анализ судебной практики по разрешению дел, связанных с увольнением работника по инициативе работодателя; б) анализ статистической информации.

Научная новизна. Анализ правовых положений, устанавливающих

особенности прекращения трудового договора работодателем, позволил выявить пробелы в действующем трудовом законодательстве РФ и обосновать предложения, направленные на его дальнейшее совершенствование.

Практическая применимость. Выводы, предложения и рекомендации, содержащиеся в выпускной квалификационной работе, могут быть использованы в процессе совершенствования трудового законодательства РФ.

Положения, выносимые на защиту:

1. Целесообразность дальнейшей конкретизации положений норм трудового законодательства Российской Федерации, связанных с законодательным закреплением понятия «увольнение».

2. Необходимость внесения норм в трудовое законодательство:

– обязывающей работодателей прекращать трудовые отношения с работниками в период действия срока предупреждения о предстоящем увольнении;

– препятствующей работодателю понуждать неугодного работника к увольнению по собственному желанию;

– ограничивающей увольнение работников месячным сроком со дня смены собственника организации.

Апробация результатов работы осуществлялась посредством выступлений на III ежегодной Международной научно-практической конференции, посвященной 150-летию создания в России института судебных приставов «Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики» (г. Челябинск, 2015 г.); IV ежегодной Международной научно-практической конференции «Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики» (г. Челябинск, 2016 г.).

По теме магистерской диссертации опубликованы 2 научные статьи, в которых были отражены ее основные результаты.

Структура и объем выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

1 ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1 Особенности и основания увольнения по инициативе работодателя

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями.

Трудовой договор прекращается по различным основаниям. Одни из них применяются по инициативе работодателя, другие – по инициативе работника, третьи – по инициативе третьих лиц, четвертые – по основаниям, которые не относятся ни к одной из первых трех групп оснований. Удельный вес различных оснований прекращения трудового договора в общем объеме увольнений неодинаков. Увольнения по инициативе работодателя является одним из наиболее распространенных оснований прекращения трудового договора¹. Поэтому он нуждается в детальном рассмотрении.

Основной задачей трудового законодательства является обеспечение правовой защиты работников и в первую очередь защиты от произвольных действий администрации. Исходить следует из постулата: работодатель поставлен законом в строгие рамки соблюдения определенных процедур и требований, а их нарушение влечет отмену решения об увольнении и иные невыгодные для администрации предприятия (организации) последствия².

Как известно, в период сложных экономических ситуаций работодатели всячески пытаются сократить возможные расходы на содержание работников, и часто это происходит за счет увольнения работников. На практике встречаются ситуации, когда работнику предлагают уволиться только потому, что он по

¹ Азаров Г.П. Трудовое право [Электронный ресурс] // Гарант : информ.-правовое обеспечение. – М., 2011.

² Мачянский Л. Основные случаи увольнения по инициативе работодателя [Текст] // Трудовое право. – 2012. – № 11. – С. 41-52.

каким-либо причинам стал неинтересен (несимпатичен) руководству компании. Нередко причины таких увольнений связаны с тем, что должность работника понадобилась для родственника руководителя предприятия. Поэтому при рассмотрении трудовых споров данной категории необходимо учитывать прежде всего то, что работодатель должен представить суду доказательства наличия законного основания для расторжения трудового договора и соблюдения установленного законодательством порядка увольнения работника¹.

Как подчеркивает, Ю.П. Орловский², при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в отличие от работника, который всегда может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, работодатель в целях защиты интересов работника ограничен в таком праве.

При реализации процедуры расторжения трудового договора по тому или другому основанию, предусмотренному Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), работодатель должен учитывать определенные особенности, присущие данной процедуре. А именно: по общему правилу прекращение трудового договора по инициативе работодателя допустимо исключительно по основаниям, установленным федеральным законом, который содержит их исчерпывающий перечень. Эти основания в самом общем виде делятся на две группы³:

- 1) общие основания, которые могут быть применены при увольнении любого работника;
- 2) специальные основания, применяемые при увольнении работников определенных категорий.

Перечень общих оснований установлен в ст. 81 ТК РФ. Специальные основания частично включены в указанную статью (п. п. 3, 7, 8, 9, 10, 13), а также предусмотрены в иных статьях ТК РФ (ст. ст. 278, 288, 336, 348.11) и других федеральных законах.

¹ Пластинина Н. Работник уволен по инициативе работодателя. Ждем спора? [Текст] // Трудовое право. – 2012. – № 11. – С. 97-113.

² Трудовое право России [Текст] / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М.: КОНТРАКТ, 2012. – С. 88.

³ Петров А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) [Текст] // Законность. – 2010. – № 4. – С. 15-19.

Кроме того, следует иметь в виду, что, в исключение из общего правила, в трудовом договоре, который заключается с руководителем организации, с работником, работающим у работодателя – физического лица, с надомником, с работником религиозной организации, могут быть предусмотрены и иные дополнительные к общим и специальным основания его расторжения (ст. ст. 278, 307, 312, 347 ТК РФ)¹.

Осуществляя процедуру расторжения трудового договора по тому или другому основанию, предусмотренному ТК РФ, работодатель должен учитывать определенные особенности, присущие данной процедуре. А именно: в качестве одного из видов гарантий, предоставляемых законодательством о труде работнику как экономически более слабой стороне трудовых правоотношений, выступает ограничение числа оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя².

Смысл этих гарантий состоит в том, что определенные категории работников могут быть уволены только по отдельным основаниям, что исключает их увольнение по другим основаниям, а применительно к некоторым другим категориям работников закон предусматривает особые процедуры увольнения и запрещает увольнение в определенные временные периоды³.

Прежде всего, ограничение перечня оснований увольнения установлено трудовым законодательством для:

1) беременных женщин, которые могут быть уволены по инициативе работодателя только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК РФ);

2) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет),

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ЭКСМО, 2011. – С. 77.

² Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие [Текст] / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. – М.: Проспект, 2011. – С. 90.

³ Андреев С.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя [Текст] // Государство и право. – 2003. – № 4. – С. 27.

других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, которые могут быть уволены только по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

3) членов избирательных комиссий с правом решающего голоса, которые могут быть уволены до окончания срока своих полномочий только в случае грубого нарушения трудовых обязанностей (п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации"¹, Определение Конституционного Суда РФ от 16 января 2007 г. № 160-О-П². Эта гарантия может быть распространена и на увольнение членов избирательной комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума.

При этом, придерживаясь правовой позиции, изложенной Конституционным Судом РФ в Определении от 16 января 2007 г. № 160-О-П, увольнение по инициативе работодателя лица, исполняющего полномочия члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, по такому предусмотренному законом основанию расторжения трудового договора, как грубое нарушение трудовых обязанностей, допустимо лишь в том случае, если увольнение не является результатом преследования лица за исполнение возложенных на него публично-значимых функций;

4) журналистов, иных творческих работников, должностных лиц организаций, которые осуществляют выпуск средства массовой информации, участвовавших в деятельности по информационному обеспечению выборов, референдума в соответствии с законодательством Российской Федерации о выборах и референдумах, которые могут быть уволены по инициативе работодателя только в случае, когда на них было наложено в соответствии с трудовым законодательством взыскание, не оспоренное в судебном порядке либо

¹ Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации: федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 24. – Ст. 2253.

² Определение Конституционного Суда РФ от 16 января 2007 г. № 160-О-П // Собр. законодательства РФ. – 2007. – № 20. – Ст. 2453.

признанное в судебном порядке законным и обоснованным. Эта гарантия действует во время соответствующей избирательной кампании, кампании референдума и на период одного года после окончания соответствующей избирательной кампании, кампании референдума (п. 6 ст. 45 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»)¹.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что зарегистрированные кандидаты, выдвинутые в установленном законом порядке в качестве претендента на должность, замещаемую посредством прямых выборов, или на членство в органе (палате органа) государственной власти или органе местного самоуправления и зарегистрированные соответствующей избирательной комиссией, не могут быть уволены во время проведения выборов вообще по инициативе работодателя ни по каким основаниям (п. 2 ст. 41 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»).

Среди тех категорий работников, для кого предусмотрены особые процедуры увольнения, современное российское законодательство называет следующих²:

1) работники в возрасте до 18 лет, расторжение трудового договора с которыми допускается (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);

2) работники – члены профсоюза, увольнение которых по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

¹ Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации: федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 24. – Ст. 2253.

² Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты [Текст]. – М., 2010. – С. 43.

в соответствии со ст. 373 ТК (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). Без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации данное увольнение может быть произведено по указанным основаниям лишь в том случае, если этот орган сам не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, либо если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника (ч. 2 ст. 373 ТК РФ);

3) руководители выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), их заместители, не освобожденные от основной работы, увольнение которых по предусмотренным п. п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ основаниям, производится, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ)¹. В том случае, когда вышестоящий выборный профсоюзный орган отсутствует, увольнение указанных работников производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с процедурой, установленной ст. 373 ТК РФ². Такая гарантия в отношении руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей действительна также в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ);

4) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, которые могут быть уволены по инициативе работодателя только при наличии предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, квалифицируемого ТК РФ или иными федеральными

¹ Необходимо иметь в виду, что применение указанной процедуры в отношении данных работников при их увольнении в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признано не действующим и не подлежащим применению Определением Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.

законами в качестве основания увольнения с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

5) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора, которые не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ);

6) работники, избранные в состав комиссии по трудовым спорам, увольнение которых производится с соблюдением порядка, предполагающего учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 171 ТК РФ);

7) представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, которые могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹).

Кроме того, при рассмотрении трудовых дел суду следует иметь в виду то, что в дополнение к определению законодательством категорий работников, которые могут быть уволены только по отдельным основаниям, и установлению для некоторых категорий работников особых процедур их увольнения, законодательство предусматривает также прямые запреты на увольнения всех работников в определенные временные периоды². Например, нельзя уволить любого работника в период его временной нетрудоспособности или в период его пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Исключением из этого правила является увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, поскольку в данном случае увольнение

¹ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

² Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие [Текст] / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. – М.: Проспект, 2011. – С. 49.

работника в принципе необходимо, и оно возможно не позже дня внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о ликвидации организации либо прекращения у физического лица статуса индивидуального предпринимателя¹.

При решении вопроса о законности увольнения работников судам при рассмотрении дел об их восстановлении на работе следует учитывать, что предоставление ряду работников дополнительных гарантий от необоснованного расторжения с ними трудового договора не исключает действия в отношении их общеправового принципа недопустимости злоупотребления своим правом. Вследствие этого недопустимо сокрытие работником в момент расторжения трудового договора обстоятельств, препятствовавших его увольнению. К таким обстоятельствам, например, относятся: временная нетрудоспособность работника, которая имела место в период его увольнения с работы, членство в профессиональном союзе, исполнение в нем функций руководителя (заместителя руководителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденного от основной работы, и др.²

Таким образом, общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены в статье 81 ТК РФ. При этом институт расторжения трудового договора по инициативе работодателя обладает множественными правовыми нюансами, то есть российский законодатель, утверждая социальный характер государства, предусмотрел при расторжении трудового договора ряд гарантий для нескольких, социально уязвимых групп работников (беременные женщины, работники профсоюзов, работники до 18 лет и т.д.), и их строгое соблюдение призвано способствовать защите права и

¹Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография [Текст]. – М.: Проспект, 2011. – С. 16.

²Буянова М.О. Трудовое право России [Текст]. – М.: Проспект, 2012. – С. 67.

интересы работников от произвола работодателей¹.

Ст. 81 ТК РФ формулирует следующие случаи, в которых работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником²:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствие работника занимаемой им должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократное грубое (значительное) нарушение работником своих трудовых обязанностей:

– прогул – отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены), а также отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

– появление на рабочем месте или на месте выполнения конкретной рабочей функции в состоянии алкогольного или наркотического опьянения либо под действием иных токсических средств;

– разглашение тайны, охраняемой законом (служебной, коммерческой или государственной);

– совершение на рабочем месте хищения, растраты или иного финансового

¹ Конституция РФ (принята 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Текст] / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ, 2012. – С. 67.

преступления;

– нарушение требований охраны труда, которое создало угрозу тяжких последствий или стало причиной их наступления;

7) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, который несовместим с продолжением исполнения трудовых обязанностей на данном рабочем месте;

8) утрата доверия со стороны работодателя в результате совершения виновных действий;

9) принятие руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером необоснованного решения;

10) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) умышленное предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

12) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Каждый из этих случаев должен подтверждаться определенными документами, и лишь тогда он может служить законным основанием для увольнения по инициативе руководства. Рассмотрим основные из этих случаев подробнее.

Особое место среди оснований увольнения по инициативе работодателя, предусмотренных ч. 1 ст. 81 ТК РФ, занимает увольнение, обусловленное ликвидацией предприятия (организации, учреждения) либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

Необходимо обратить внимание на то, что по данному основанию может быть уволен любой работник, если действительно имеет место ликвидация предприятия (организации, учреждения) либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем¹.

¹Розанова Е. Сокращение штата (численности) работников: анализ ошибок на основе судебных споров // Трудовое право. – 2012. – № 7. – С.7-23.

В самом общем случае ликвидация предприятия – это его закрытие (прекращение его деятельности) как юридического лица без перехода полномочий (прав и обязанностей предприятия) в порядке правопреемства к каким-либо другим лицам, предпринятое в порядке, предусмотренном законодательством, по решению органа, уполномоченного на то в соответствии с учредительными документами, или по решению суда. Случаи ликвидации предприятий (организаций, учреждений) различных типов определены законодательством.

Одной из особенностей увольнения по рассматриваемому основанию является увеличенный (по сравнению с иными основаниями увольнения по инициативе работодателя) срок предупреждения.

Другие особенности увольнения в связи с ликвидацией предприятия (организации, учреждения) состоят в следующем¹.

1. Процедура ликвидации публична, поскольку предполагает в соответствии с законодательством уведомление не только работников, но и уполномоченных органов власти (управления).

2. Срок предупреждения отдельных категорий работников в соответствии с законодательством составляет менее двух месяцев, а именно:

– работников, с которыми заключен трудовой договор на срок до двух месяцев, не менее чем за три дня до предполагаемой даты ликвидации предприятия (организации, учреждения) – ч. 2 ст. 292 ТК РФ;

– работников, с которыми заключен трудовой договор на выполнение сезонных работ, не менее чем за семь дней до предполагаемой даты ликвидации предприятия (организации, учреждения) – ч. 2 ст. 296 ТК РФ.

3. При прекращении деятельности филиала, представительства (иного обособленного структурного подразделения) предприятия (организации, учреждения), расположенного в другой местности, увольнение работников этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев

¹Иванова Т.С. Прекращение трудового договора по основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ: конфликт интереса работодателя на эффективное осуществление кадровой политики, интереса работника на стабильные, длящиеся трудовые отношения и интереса государства на обеспечение занятости // Трудовое право. – 2010. – № 5. – С.14-21.

ликвидации предприятия (организации, учреждения).

4. При увольнении работнику выплачивается увеличенное выходное пособие (по сравнению с другими ситуациями увольнений по инициативе работодателя) в размере среднего месячного заработка. Средний заработок сохраняется за работником (и, соответственно, доплачивается к выходному пособию):

- в общем случае на срок до двух месяцев (с зачетом выходного пособия);
- на срок до трех месяцев (опять-таки с зачетом выходного пособия) по решению органа службы занятости населения, если в течение двух недель с даты увольнения работник обратился в этот орган, но не был им трудоустроен.

Хочется отметить, что расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является одним из наиболее бесспорных оснований для увольнения, поскольку сама организация-работодатель прекращает свое существование. Однако законом установлен порядок, который должен соблюдаться при расторжении трудовых договоров с работниками, и этот порядок должен быть обязательно соблюден.

Важно знать, что увольнение по данному основанию допустимо в том случае, когда компетентным органом в установленном законом порядке принято решение о ликвидации, то есть о прекращении деятельности юридического лица, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства другим лицам. Такое решение может принять учредитель организации или суд в случае, если организация в своей деятельности грубо нарушала законодательство¹. При увольнении в связи с ликвидацией неважно, кто, как и по каким причинам принял решение о ликвидации. Важен сам факт ликвидации. Ликвидация ни в коем случае не должна быть притворной.

Следующий момент: после того как принято решение о ликвидации, работники должны быть уведомлены об увольнении. Статья 180 ТК РФ указывает, что работодатель обязан предупредить каждого работника

¹Абатурова А. Кому ликвидация – кому компенсация // ЭЖ-Юрист. – 2012. – №10. – С. 12.

персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения¹.

С письменного согласия работника работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения за два месяца, но с выплатой работнику в день увольнения дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации работнику должны выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

За ним сохраняется также средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

Как показывает практика, самым распространенным аргументом работодателя, который предлагает написать работнику заявление по собственному желанию, является неудовлетворительное выполнение трудовых обязанностей. Однако ТК РФ не содержит такого основания для расторжения трудового договора. Нечто похожее основание содержится в п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Согласно норме этой статьи основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя является несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ даже при наличии заключения аттестационной комиссии допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу².

При разрешении трудовых споров об увольнении работника по п. 3 ч. 1

¹ Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Права работодателя в трудовых отношениях: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2011. – С.27.

² Барсегян В. Увольняюсь, увольняйся достойно! // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 34. – С.11.

ст. 81 ТК РФ суды также указывают на то, что, прежде чем уволить работника, работодатель должен в обязательном порядке предложить ему вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации. Если работодатель данную процедуру не соблюдает, увольнение может быть признано незаконным¹.

Увольнение на основании расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера - п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) может быть актуальным для руководителя образовательного учреждения именно сейчас, в период реформирования образования и передачи образовательных учреждений от одного учредителя другому. Например, смена собственника произойдет при передаче имущества образовательной организации федеральными органами органам субъектов РФ и местного самоуправления.

В соответствии с законодательством процедуры передачи с одного уровня власти на другой имущества образовательных учреждений, реализующих различные образовательные программы, должны пройти в течение ближайшего года. Как подчеркивается в п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"², увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Иные работники не могут быть уволены в связи со сменой собственника имущества организации по инициативе работодателя (нового собственника).

При этом увольнение по данному основанию возможно только в случае смены собственника имущества организации в целом. Нельзя уволить указанных работников по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если изменилась лишь подведомственность (подчиненность) организации, а смена собственника имущества не произошла.

При увольнении работника за неоднократное неисполнение трудовых

¹ Определение ВС РФ от 25.06.2009 № 78-В09-12, Постановление Президиума Московского городского суда от 16.08.2007 по делу № 44г-561 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

² О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

обязанностей требуется подтверждение как минимум трех фактов неисполнения трудовых обязанностей¹. Каждый факт неисполнения трудовых обязанностей по закону надо подтвердить определенным документооборотом (подтверждение нарушения актом, истребование объяснения, получение объяснения, подготовка приказа о взыскании, ознакомление работника с приказом, активирование отказа работника в ознакомлении и т.д.). Правильные фиксация нарушений и наложение дисциплинарного взыскания становятся труднопреодолимым препятствием в случаях, если работник уклоняется от ознакомления с документами. В этом случае увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей нужно проводить по четкой процедуре, исключая ошибки.

Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей часто выступает эффективным инструментом борьбы с работниками, которые злостно уклоняются от работы. С другой стороны, следует отметить, что некоторые работодатели злоупотребляют указанной процедурой, применяют ее в обход закона для увольнения работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, которого на самом деле не было².

Эта практика, разумеется, следует не только подвергнуть осуждению, но и против таких работодателей, злоупотребляющих законом, трудовым законодательством, следует принимать соответствующие меры.

Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей должно применяться только в тех ситуациях, когда такое неисполнение действительно происходило³. Нарушением трудовой дисциплины по общему правилу признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, которое, например, может выразиться:

а) в отсутствии работника на работе либо рабочем месте без уважительных причин; применительно к этой ситуации необходимо иметь в виду, что если

¹Гусов К.Н. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2010. – С. 36.

²Семенихин В.В. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя // Юрист. – 2012. – № 13. – С. 19-26.

³Устюшенко А. Устанавливайте свои правила игры: еще один способ защиты в конфликтах с работником // Трудовое право. – 2012. – № 12. – С.109-117.

в трудовом договоре, заключенном с работником, либо в локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где этот работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует руководствоваться определением рабочего места, содержащимся в ч. 6 ст. 209 ТК РФ, согласно которой рабочим признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) в отказе работника без уважительных причин от выполнения своих трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ); применительно к данной ситуации следует учитывать, что если причиной отказа выполнения трудовых обязанностей работника является изменение определенных сторонами условий трудового договора, это не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ¹;

в) в отказе или уклонении без уважительных причин от медицинского освидетельствования, обязательного для работников некоторых профессий, а также в отказе работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием его допуска к работе (п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2).

Отметим, что основанием для увольнения по данному основанию является не только факт неисполнения работником трудовых обязанностей, но и их ненадлежащее исполнение. В силу этого нарушением трудовой дисциплины считается, в частности, как полное, так и неполное неисполнение трудовых обязанностей работником, находящимся на рабочем месте, нарушение сроков выполнения заданий, полученных от непосредственного руководителя, при

¹Комментарий к Трудовому кодексу РФ /под ред. Ю. Орловского. – Москва: Норма, 2012. – С. 56.

наличии реальной возможности их выполнения в установленное время, нарушение приказов и распоряжений представителя работодателя, изданных в пределах его компетенции, и возлагающих на работника обязанности, не противоречащие трудовому договору и не нарушающие прав работника.

При этом нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины произведенный по любым причинам отказ работника от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, поскольку работодатель имеет право отозвать работника из отпуска только с его согласия (согласно п. 37 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

По общему правилу действия или бездействие работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям, осуществляемым в рамках исполнения трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, не могут рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка (например, отказ врача от оказания медицинских услуг пациенту в нерабочее время либо недостойное поведение работника в быту) и признаваться основанием для расторжения трудового договора. Исключение составляют работники, выполняющие трудовую функцию, предъявляющую особые требования к личности работника (работники, выполняющие воспитательные функции или непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности).

В связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор может быть прекращен только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Другие работники, в том числе руководители структурных подразделений организации, не имеющие статуса заместителя руководителя, не подлежат увольнению по данному основанию. Сменой собственника имущества организации признается переход (передача) права собственности на имущество организации от одного субъекта (группы субъектов) к другому. Данная ситуация возникает, например, в результате приватизации государственного или муниципального имущества, находившегося в собственности Российской Федерации, субъектов РФ или муниципальных образований. Переход этого

имущества в собственность физических и (или) юридических лиц обуславливает допустимость расторжения трудового договора с руководителями государственных или муниципальных организаций, ранее осуществлявших в отношении этого имущества функции владения и пользования (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. №178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества"¹, ст. 217 ГК РФ). Та же ситуация и с теми же последствиями возникает при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (п. 2 ст. 235 ГК РФ), при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность, и наоборот, а также при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ, и наоборот.

В отношении однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей как основания расторжения трудового договора отметим, что в отличие от ранее действовавшего нынешнее российское трудовое законодательство устанавливает перечень грубых нарушений работниками трудовых обязанностей, однократного совершения любого из которых достаточно для расторжения трудового договора вне зависимости от наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)².

В качестве прогула может также рассматриваться:

а) невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены), который (которая) может продолжаться и в течение, например, двух часов;

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

¹ О приватизации государственного и муниципального имущества: федеральный закон от 21 декабря 2001 г. №178-ФЗ //Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 4. – Ст. 251.

²Савочкина Н. Расторжение трудового договора за прогул // Трудовое право. – 2012. – № 2. – С.59-70.

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 договора либо 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).

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, применимо к ограниченному кругу работников, а именно к работникам, занимающимся воспитательной деятельностью, которая составляет основное содержание их трудовой функции. К таковым, в частности, относятся воспитатели детских учреждений, учителя общеобразовательных школ, преподаватели учебных заведений профессионального образования, мастера производственного обучения. Вместе с тем, подчеркивает М. Пресняков, если работники, работают в учебных заведениях, но не выполняют воспитательных функций (руководители организаций, структурных подразделений, сотрудники подразделений, обслуживающих учебный процесс, и т.п.), увольнению по рассматриваемому основанию не подлежат¹.

Аморальным следует признавать проступок, противоречащий общепринятым нормам морали, например применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, совершение иных противоправных действий в отношении обучающихся, воспитанников, коллег или иных лиц. Решение о признании того или иного проступка аморальным принимается лицом, представляющим работодателя, а в случае возникновения спора - судом с учетом конкретных обстоятельств его совершения. Аналогично определяется и тяжесть

¹Пресняков М. Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка // Трудовое право. – 2012. – № 11. – С.9-39.

совершенного проступка и его несовместимость с продолжением осуществления воспитательных функций.

В данном случае основанием для увольнения будет совершение аморального проступка не только по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, но и вне места работы (дома, в общественном месте). Факт совершения аморального проступка вне места работы должен быть зафиксирован объективными данными незаинтересованных лиц, прежде всего представителями публичной власти.

В том случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение осуществляется по правилам применения дисциплинарных взысканий.

Если же названные действия работник совершил вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то в силу ч. 5 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут по п. п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (лицом, которому подчинен работник).

Расторжение трудового договора по утрате доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности. К данной категории работников относятся продавцы, кассиры, кладовщики, водители, экспедиторы и т.д. При этом в случае, когда договор о коллективной материальной ответственности заключен с группой работников, не допускается увольнение в связи с утратой доверия всех членов указанной группы без установления вины каждого из них¹.

К сожалению нередки случаи, когда бухгалтер, обслуживающий перемещения безналичных денежных средств, например посредством компьютерной системы типа «Банк-Клиент», направляет с умыслом или по халатности деньги на чужие банковские счета, откуда вернуть их практически

¹ Увольнение по собственному желанию... начальника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 10. – С. 44.

невозможно. В действующем законодательстве и судебной практике до сих пор нет разъяснений, что делать в данном случае. В связи с этим очень сложно признать работу бухгалтера с безналичными средствами как с непосредственно вверенными денежными ценностями, а доказать это в суде практически невозможно. Поэтому в сложившейся ситуации нельзя увольнять такого бухгалтера по мотиву утраты доверия. Лучше использовать для расторжения договора другое законное основание – неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей¹.

Большое значение при увольнении по указанному основанию имеет установление вины конкретного работника, основанное на объективных доказательствах причинения материального ущерба или совершение незаконных действий. В частности, к умышленным действиям относятся обмер, обсчет, обвес покупателей, получение денег от клиентов без выдачи кассового чека. Необходимо помнить, что если вина работника не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия, несмотря на наличие недостачи, порчи вверенных ценностей и т.д. Здесь налицо случай легкомыслия или халатного отношения к своим обязанностям.

Необходимо пояснить, что в трудовом законодательстве отсутствуют разъяснения, какие именно виновные действия должен совершить работник, обслуживающий денежные или товарные ценности, и за которые он может быть уволен по данному основанию. Можно предположить, что это могут быть не только порча или недостача товарно-материальных ценностей, но и любые другие действия, дающие основание для утраты к нему доверия со стороны администрации. Причем для увольнения по данному основанию совершенно не имеет значения, совершается ли работником такой проступок систематически или однократно, и заключен ли с ним договор материальной ответственности.

Увольнению следующему основанию – принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и

¹Оськина И., Лупу А. Основания и последствия утраты доверия // ЭЖ-Юрист. – 2012. – №11. – С. 12.

главным бухгалтером, повлекшего за собой ущерб имуществу организации – подлежат следующие лица: руководитель организации, руководитель филиала или представительства, заместители указанных руководителей, главный бухгалтер организации, филиала, представительства. Увольнение по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ иных работников, в том числе руководителей структурных подразделений организации, не являющихся филиалами или представительствами, не правомерно¹.

Применение данного основания увольнения возможно при наличии следующих условий:

- а) работник единолично принимает какое-либо управленческое решение;
- б) данное решение признается впоследствии необоснованным ввиду наступления неблагоприятных последствий для организации, филиала, представительства;
- в) указанные неблагоприятные последствия выражаются в нарушении сохранности имущества, его неправомерном использовании или в причинении имуществу организации иного ущерба, в том числе и в виде упущенной выгоды;
- г) названные последствия наступают в результате принятия именно этого решения, но данных последствий можно было избежать в случае принятия другого решения².

При отсутствии любого из этих условий увольнение не может быть признано законным. В частности, если работник совершил необоснованные действия, но вышеприведенные последствия не наступили вследствие действий третьих лиц, включая иных работников, то увольнение по данному основанию недопустимо³. Применение указанного основания также исключается в том случае, когда действия указанных лиц предпринимались во исполнение решения коллегиального органа организации (например, когда заключение той или иной

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /под ред. В.И. Шкатуллы. – Москва: Норма, 2011. – С. 66.

² Якимова И.С. Прекращение трудового договора: практические аспекты Трудовое право. – 2009. – № 6. – С.33.

³ Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. – 2010. – № 6. – С.27.

сделки предписывалось решением коллегиального органа юридического лица с указанием условий ее совершения, а руководителю поручалось подписать соответствующий договор) либо когда действия руководителя филиала, представительства предпринимались во исполнение прямого указания руководителя организации. Не может быть положено в основу решения об увольнении и только предположение о причинении ущерба в виде упущенной выгоды, если нет конкретной информации о совершении контрагентом действий по прекращению с организацией договорных отношений, переговоров о заключении новых договоров и т.д.

Как подчеркивает П. Кузнецова, незнание или неправильное оформление процедуры увольнения руководителя организации может привести к серьезным проблемам вплоть до парализации работы предприятия. В частности, руководитель, считающий себя несправедливо уволенным либо уволенный без соблюдения порядка передачи дел, может удерживать у себя документы и печать организации. Что приведет к невозможности осуществления платежей, сдачи отчетности и т.д. Вот почему необходимо проводить такую процедуру в полном соответствии с законом¹.

Субъектами увольнения в результате однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей являются: руководитель организации, руководитель филиала или представительства, их заместители. Применение данного основания для увольнения иных руководителей, в частности главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, не являющихся филиалами или представительствами, не допускается, что не исключает расторжения с ними трудового договора за совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей по иному основанию, предусмотренному любым из подпунктов п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Руководитель организации (филиала, представительства), его заместители

¹ Кузнецова П.В. Особенности увольнения руководителя организации // Административное право. – 2011. – № 2. – С.23-28.

могут быть уволены по данному основанию за совершение любого однократного нарушения своих трудовых обязанностей, которое относится к категории грубых. При совершении таких правонарушений работодатель имеет право уволить руководителя как в соответствии с п. 10, так и согласно п. 6 ст. 81 ТК РФ. Если же руководителем совершен проступок, не предусмотренный п. 6 ст. 81 ТК РФ, то увольнение может быть произведено только на основании п. 10 ст. 81 ТК РФ¹.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решает в случае спора суд, который учитывает конкретные обстоятельства каждого дела². При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение обязанностей, возложенных на этих лиц трудовым договором, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Если работник представил работодателю подложные документы при заключении трудового договора, то увольнение по данному основанию допустимо в том случае, когда работник представил работодателю какой-либо подложный документ из числа необходимых для заключения трудового договора. Перечень таких документов определен ст. 65 ТК РФ и включает: паспорт (иной документ, удостоверяющий личность), трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу), документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, иные документы, необходимые для заключения трудового договора с отдельными категориями работников в силу законодательства. Поскольку представление иных документов для заключения трудового договора необязательно, но возможно, а их отсутствие или недостоверность не могут

¹Трудовое право России /под ред. Ю.Орловского. – Москва: КОНТРАКТ, 2012. – С.67.

² Сосна Б.И. Правовое регулирование прекращения трудовых договоров // Социальное и пенсионное право. – 2011. – № 2. – С. 29-31.

влиять на принятие решения о приеме на работу, то подложность этих документов не является основанием для расторжения трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹.

Таким образом, перечень оснований расторжения трудового договора определен законом, включая основания как по вине работника (например, прогул, хищение) и в отсутствие вины работника (ликвидация предприятия, сокращение численности штата организации). При рассмотрении трудовых споров данной категории необходимо учитывать прежде всего то, что работодатель должен представить суду доказательства наличия законного основания для расторжения трудового договора и соблюдения установленного законодательством порядка увольнения работника.

1.2 Правовые последствия за увольнение

Прекращение трудовых отношений (увольнение) как правовое явление может быть законным, т. е. соответствующим по всем параметрам законодательству о труде, и незаконным, иными словами, произведено без учета требований, предъявляемых нормами трудового права, регламентирующими прекращение трудовых отношений². Соответствие закону при увольнении проявляется в соблюдении следующих правил увольнения:

а) правильность формулировки оснований прекращения трудовых отношений;

б) точная ссылка при применении оснований увольнения на конкретную статью конкретного нормативного акта, предусматривающего основание увольнения;

в) соблюдение порядка, сроков увольнения;

г) соблюдение предоставления гарантий при прекращении трудовых отношений;

¹ Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник. – Москва: КОНТРАКТ, 2012. – С.45.

² Воронина А.А. Проблема унификации оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя //Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – №3. – С.28-30.

д) правильность и своевременность оформления увольнения.

Следовательно, незаконным признается увольнение, произведенное с нарушением приведенных выше правил прекращения трудовых отношений.

В случае спора законность или незаконность увольнения определяет суд: споры работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора рассматриваются непосредственно в судах на основании ст. 391 ТК РФ¹.

Причины незаконных увольнений кроются, прежде всего, в ошибках правоприменительной практики. Неправильное применение работодателем (администрацией) норм трудового права: нарушение сроков предупреждения об увольнении, процедуры увольнения и т. п. приводит к спорным ситуациям между работодателем и работником. Ошибки правоприменительной практики также могут возникнуть из-за причин правового характера: нечеткости формулировок правовых норм; несоответствия правовых норм сложившемуся уровню правоотношений, противоречий правовых норм и других².

Неправильность в применении правовых норм работодателем – одна из самых распространенных причин незаконных увольнений. Незаконное расторжение трудового договора как правовое явление может иметь следующие правовые последствия:

1) восстановление на работе или изменение формулировки основания увольнения;

2) оплата вынужденного прогула, возмещение морального вреда.

Работник, незаконно уволенный, должен быть, согласно ст. 394 ТК РФ, восстановлен на прежней работе. Используя данную норму закона, работники, которые считают, что их увольнение произведено незаконно, обращаются в суд с исками о восстановлении на работе. При этом основная часть исков предъявляется работниками в связи с увольнениями их по инициативе

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. – Москва: КОНТРАКТ, 2011. – С.77.

² Исайчева Е. Энциклопедия трудовых отношений: словарь. – Москва: Альфа-Пресс, 2007. – С. 27.

работодателей (ст. 81 ТК РФ).

Наиболее болезненным, по нашему мнению, является увольнение работника по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ – в связи с сокращением численности или штата работников организации¹. По данному основанию увольняются, как правило, те категории работников, которые наименее защищены: одинокие матери; работники предпенсионного возраста, молодые специалисты. Известно, что в первую очередь сокращению подвергаются неугодные работники, увольнение которых «маскируется» под нужную статью. В связи с этим хочется отметить, что все работники, уволенные по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, должны знать свои права и уметь их отстаивать.

Пленум Верховного Суда в своем постановлении № 2 от 17.03.2004 определил, что при рассмотрении дел о восстановлении в должности работников, уволенных в связи с сокращением его штата либо численности, обязанность доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения лежит на ответчике, то есть на работодателе.² Это означает, что ответчик должен доказать, во-первых, что численность штата им действительно сокращается, а во-вторых, что после предупреждения об увольнении работнику предлагались вакантные должности и он отказался от предложенной работы³.

«Доказательством сокращения может служить, например, уменьшение объема работ и фонда заработной платы, то есть нерентабельность данной штатной единицы. Сокращение штата может быть отражено в приказе руководителя организации о внесении изменений в штатное расписание, к которому прилагается утвержденный и подписанный оригинал штатного

¹Оськина И., Лупу А. Соблюдаем все принципы увольнения по сокращению //ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 26. – С.5.

² О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 //Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

³Болгерд Д. Увольнение по инициативе работодателя: судебная практика //Трудовое право. – 2012. – № 11. – С. 81-95.

расписания организации».¹

Подтверждением сокращения штата работников организации могут служить, также изменение штатного расписания, изменения структуры, обусловившие изменения штатного состава и штатного расписания и др. При этом следует помнить, что в первую очередь обычно подлежат сокращению вакантные должности, и лишь в случаях, когда этого недостаточно для достижения целей, поставленных при принятии решения о проведении соответствующего мероприятия, расторгаются трудовые договоры с определенными работниками².

Приведем в данной связи показательный пример из региональной судебной практики. В суд с иском о восстановлении на работе к администрации Сахалинской области обратился А.Назаров, ранее работавший заместителем председателя комитета информатизации администрации Сахалинской области. Приказом № 256-л от 14.07.2009 он был уволен по сокращению штатов. С увольнением он был не согласен, т.к. согласно постановлению администрации Сахалинской области № 36 от 06.02.2009 был создан комитет связи и информатизации администрации Сахалинской области путем слияния комитета информатизации и отдела связи управления регулирования тарифно-целевой политики и взаимодействия с федеральными органами департамента транспорта и связи Сахалинской области. То есть, создано новое подразделение с сохранением функций и численности сливаемых структурных единиц.

Представитель администрации Сахалинской области искивые требования А. Назарова не признал и пояснил, что в феврале 2009 г. вследствие реорганизации путём слияния комитета информатизации Сахалинской области и отдела связи управления регулирования тарифно-целевой политики и взаимодействия с федеральными органами департамента транспорта и связи Сахалинской области был создан комитет связи и информатизации Сахалинской области. На основании постановления губернатора Сахалинской области управлению государственной службы и кадров Сахалинской области было

¹Ерофеев А. Производим сокращения //Кадровое дело. – 2003. – № 3. – С.11.

² Махмутов Ф. Увольнение работников по сокращению численности и штата: вопросы обоснованности // Трудовое право. – 2012. – № 7. – С.25-30.

поручено произвести необходимые кадровые перемещения в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Письмом от 13.03.2009 № 32-01-10/165 управления государственной службы и кадров А. Назаров был предупрежден о предстоящем сокращении численности штата работников, персонально и под расписку. Во исполнение ч. 1 ст. 180 ТК РФ (13.03.2009 и 18.06.2009) истцу были предложены четыре различные вакантные должности, однако А. Назаров отказался от них в письменном виде.

Штатная численность комитета информатизации – 35 человек, отдела связи управления регулирования тарифно-целевой политики и взаимодействия с федеральными органами департамента транспорта и связи – 5 человек. После реорганизации путём слияния указанных комитета и отдела штатная численность вновь образованного комитета связи и информатизации составляет 35 человек. Т.е. фактически произошло сокращение численности работников на пять человек, в том числе А. Назарова – заместителя председателя комитета информатизации.

Выслушав пояснения сторон, исследовав материалы дела, суд посчитал, что требования истца подлежат удовлетворению в части. При этом суд указал следующее: «Как установлено, постановлением губернатора администрации Сахалинской области № 36 от 06.02.2009 образован комитет связи и информатизации Сахалинской области, путем слияния комитета информатизации Сахалинской области и отдела связи управления регулирования тарифно-целевой политики и взаимодействия с федеральными органами департамента транспорта и связи Сахалинской области (л. д. 4).

Приказом исполняющего обязанности губернатора Сахалинской области № 256-л от 14.07.2009 А. Назаров был уволен с должности заместителя председателя комитета информатизации по сокращению штата.

В соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации. Согласно постановления губернатора Сахалинской области № 512 от 25.09.2008 предельная численность комитета информатизации

составляет 25 человек. Данное постановление не отменено и является действующим. В соответствии с распоряжением губернатора области № 637-р от 20.11.2008 штатная численность управления регулирования тарифно-целевой политики и взаимодействия с федеральными органами составляет 5 человек. Согласно штатного расписания, утвержденного постановлением губернатора области № 68 от 05.03.2009, предельная численность комитета связи и информатизации установлена в 35 штатных единиц (л.д. 7-8).

Согласно ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которых она ссылается как на основания своих требований и возражений. Представителем ответчика не представлено доказательств того, что численность комитета информатизации увеличивалась свыше 25 человек после 25.09.2008.

Таким образом, в структурных подразделениях, подлежащих реорганизации (комитет информатизации Сахалинской области и отдел связи управления регулирования тарифно-целевой политики и взаимодействия с федеральными органами департамента транспорта и связи Сахалинской области), общая штатная численность составила 30 человек. А в образованном комитете связи и информатизации Сахалинской области, штатная численность персонала – 35 человек. Следовательно, при образовании комитета связи и информатизации Сахалинской области, сокращение штатной численности персонала фактически отсутствовало. Исходя из изложенного, А. Назаров не может быть уволен по ст. 81 п.2 ТК РФ по сокращению штата. Таким образом, А. Назаров подлежит восстановлению на работе в должности заместителя председателя комитета в комитете информатизации администрации Сахалинской области»¹.

Еще одним требованием, предъявляемым законодательством к процедуре расторжения трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников организации, является проверка возможности предоставить работнику вакантную должность. Этого, в частности, требует ч.1 ст. 180 ТК РФ, в

¹ Решение по делу № 2-764/2009 Южно-Сахалинского городского суда // Архив Южно-Сахалинского городского суда, 2009.

соответствии с которой при сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. Если данное требование не выполнено, работник подлежит восстановлению на работе.

Так, С. Горкунов, инженер-механик Долинского хлебокомбината был уволен с работы в связи с сокращением штата. Рассматривая данное дело в порядке судебного надзора, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила ранее вынесенные по делу решения и направила дело на новое рассмотрение. В определении коллегия сослалась на то, что суд при рассмотрении дела не выяснил, имелись ли у ответчика вакантные должности (непосредственно перед увольнением Горкунова эти вакантные должности были предложены другим лицам, а не истцу, уволенному в связи с сокращением штата, хотя администрация обязана была его трудоустроить). Указанное обстоятельство тем более нуждалось в проверке, поскольку, как видно из материалов дела, истца неоднократно ранее увольняли, и это в судебном порядке признавалось незаконным с восстановлением его на работе.¹

Таким образом, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 2 ст. 81 ТК РФ, должны быть проверены все обстоятельства, связанные с преимущественным правом на оставление на работе. Об этом праве идет речь в ст. 179 ТК РФ. Прежде всего, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией². При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим пяти категориям работников: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них

¹Куренной А.М. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. – 2003. – № 1. – С.27.

²Савельев С. Преимущество – квалифицированным работникам // ЭЖ-Юрист. – 2011. – № 29. – С.14.

постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы¹.

Интересно, что даже уволить сотрудника за совершение по месту работы хищения далеко не всегда просто, если у работодателя и имеются все доказательства². Например, если в офисе стоит камера наблюдения, которая зафиксировала факт хищения, это еще не дает работодателю права немедленно уволить провинившегося. Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. При пропуске по уважительным причинам вышеуказанных сроков они могут быть восстановлены судом³.

Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения является безусловным основанием увольнения работника. Согласно указаниям Пленума Верховного Суда РФ в качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество работодателя, других работников, а также лиц, не являющихся работниками этой

¹ Закалюжная Н.В. Квалификация работника и прекращение трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1. – С 57.

² Конорев Р. Уволить работника за хищение. Уволить сотрудника за совершение хищения по месту работы непросто, даже если у работодателя есть доказательства // Трудовое право. – 2012. – № 4. – С. 99-112.

³ Малов А. Особенности восстановления на работе после хищения // Трудовое право. – 2012. – № 12. – С.49-62.

организации. Однако это не означает, что в случае возникновения подозрений в воровстве, пусть даже и обоснованных, работодатель может в любом случае принять подобное решение. Часто бывает, что работодатель, зафиксировав факт хищения, например, на камеру внутреннего наблюдения, издает приказ об увольнении провинившегося работника. В результате суд зачастую, как это бывает на практике, восстановит такого работника вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях¹.

Вот пример: Федоров и Воронин обратились в суд. Работая в ОАО «Фрегат», в январе 2011 г. они были задержаны за попытку хищения цветного металла. В последующем уголовное дело в отношении них было прекращено за примирением сторон. Однако в феврале 2011 г. они были уволены по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Истцы считали увольнение неправомерным и просили восстановить их на работе. Судом установлено, что Федоров и Воронин в январе 2011 г. вывезли с территории общества цветной металл, были задержаны и доставлены в отдел милиции, а в феврале 2011 г. уволены с предприятия по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с совершением по месту работы хищения. В отношении истцов было возбуждено уголовное дело по п. «а» ч. 2 ст. 158 УК РФ. Постановлением городского суда г. уголовное дело по обвинению Федорова и Воронина в совершении преступления прекращено за примирением сторон².

В соответствии с пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения работником по месту работы хищения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. Поскольку истцы были уволены в феврале 2011 г., на дату расторжения трудового договора соответствующего приговора суда или уполномоченного органа не

¹Герасимова Ю. Пойман с поличным! Уволить немедленно не имеете права // Трудовое право. – 2012. – № 8. – С. 45-54.

²Решение по делу № 3-5631/2011 Южно-Сахалинского городского суда // Архив Южно-Сахалинского городского суда, 2011.

было, суд, оценив представленные доказательства в их совокупности, пришел к правильному выводу о том, что такое увольнение произведено в нарушение установленного порядка. Учитывая это, суд, руководствуясь положениями ст. 394 ТК РФ, правомерно восстановил.

Стоит отметить, что сам факт вынесения в отношении работника обвинительного приговора или постановления о назначении административного взыскания не означает, что работодатель обязан уволить его. Увольнение по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является мерой дисциплинарного взыскания, которую работодатель может применить к работнику по собственному усмотрению. И только в том случае, если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, работодатель обязан прекратить трудовой договор, но по основанию п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. При этом он имеет право выбора: уволить работника по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 либо по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ¹.

Самыми спорными и успешно оспариваемыми бывшими работниками являются увольнения, применяемые в качестве самой строгой меры дисциплинарного взыскания, то есть увольнения за дисциплинарные проступки. Например, увольнение по пп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул предполагает отсутствие работника свыше четырех часов или в течение всего рабочего дня/смены на своем рабочем месте без уважительных причин². Постановлением Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами РФ ТК РФ был указан примерный перечень фактов отсутствия работника на рабочем месте, признаваемых прогулом, при этом выделяя отсутствие уважительной причины прогула.

Так, Определением Верховного Суда РФ от 30 апреля 2010 г. № 6-В10-1³ дело о восстановлении К.Ефремова на работе в закрытом акционерном обществе «Приз» в должности печатника плоской печати, взыскании заработной платы за

¹Оськина И., Лупу А. Повторишь проступок - безработным станешь // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 14. – С. 1, 3.

²Французова Л.В. Увольняем без проблем и последствий: учебное пособие. – Москва: Индекс-Медиа, 2011. – С. 40.

³Определение Верховного Суда РФ от 30 апреля 2010 г. № 6-В10-1 // Текст не опубликован.

время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации решение Московского районного суда г. Рязани от 27 июля 2009 г. и Определение судебной коллегии по гражданским делам Рязанского областного суда от 9 сентября 2009 г. отменила, а дело направила на новое рассмотрение в суд первой инстанции, указав на существенные нарушения судебными инстанциями норм материального права: вывод суда об отсутствии истца в это время на работе без уважительной причины признать обоснованным нельзя, поскольку вызов в органы внутренних дел является уважительной причиной для отсутствия на работе. Таким образом, увольнение К.Ефремова за прогул не может быть признано обоснованным, так как причина отсутствия К.Ефремова на рабочем месте была уважительной.

В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению. Немедленное исполнение решения о восстановлении на работе означает реализацию права работника приступить к выполнению прежней работы и осуществление обязанности работодателя допустить работника к ранее установленной трудовой функции. Причем работодатель должен отменить незаконный приказ об увольнении работника.

Конституционный Суд РФ разъяснил, что исполнение решений о восстановлении на работе считается завершенным после совершения представителем работодателя всех действий, необходимых для обеспечения фактического исполнения работником обязанностей, которые выполнялись им до увольнения.

Тем не менее на практике некоторые работодатели издают приказ о восстановлении работника на работе, не отменяя при этом приказа (распоряжения) об увольнении, который был признан судом незаконным. ВС РФ разъяснил: «Исходя из совокупности положений ст. 106 Закона «Об исполнительном производстве», ст. ст. 129, 234 ТК РФ, Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» смысл процедуры

восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом решения о восстановлении на работе)»¹.

Следует иметь в виду, что на основании ст. 394 ТК РФ в случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства (ТК или иного федерального закона) и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона.

Также необходимо обратить внимание на положение, содержащееся в п. 61 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004: «Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения».

Также регламентируется порядок вынесения решения судом об изменении формулировки увольнения, в частности, предусматривается, что если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть

¹ Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за II квартал 2010 года, утв. постановлением Президиума ВС РФ от 15.09.2010; Определение ВС РФ от 23.04.2010 №5-В09-159 // Текст не опубликован.

изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя¹.

Отметим, что если суд принял решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, то оно должно быть немедленно исполнено работодателем, причем до вступления его в законную силу (ст. 396 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ) – в соответствии с резолютивной частью решения. Законодатель конкретизировал, что содержащиеся в исполнительном документе требования о восстановлении на работе незаконно уволенного работника должны быть исполнены не позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов (ч. 4 ст. 36 Федерального закона от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве»)².

Требование о восстановлении считается фактически исполненным, если работник допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) о его увольнении (ч. 1 ст. 106 Федерального закона № 229-ФЗ). КС РФ разъяснил, что исполнение решений о восстановлении на работе считается завершённым после совершения представителем работодателя всех действий, необходимых для обеспечения фактического исполнения работником обязанностей, которые выполнялись им до увольнения³.

Следует отметить, что все увольнения по ст. 81 ТК РФ (по разным основаниям, предусмотренным настоящей статьей) по инициативе работодателя довольно часто оспариваются уволенными работниками в судебном порядке. Это понятно: ведь инициатива исходила не от работника. Кроме того, судебная практика, твердо стоящая на принципе соблюдения прав работника, идет по пути восстановления на работе работников, если работодателем допущено хоть малейшее нарушение порядка или применения основания увольнения.

¹Абрамов А. Вы уволены - я так хочу! (Реорганизация: две стороны одной медали) [Текст] // Трудовое право. – 2013. – № 1. – С. 93-104.

² Об исполнительном производстве: федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ // Российская газета. – 2007. – 6 октября.

³ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гр-на Старухина Г.Н. на нарушении его конституционных прав ст. 396 ТК РФ: определение КС РФ от 15.07.2008 №421-О-О // Текст не опубликован.

Таким образом, правильное рассмотрение судами таких дел способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов граждан, предприятий, учреждений и организаций, воспитанию трудовой дисциплины, уважительного отношения к труду. При разрешении конкретных дел о восстановлении на работе нельзя не учитывать, что незаконное расторжение трудового договора (контракта) нередко создает трудности в трудоустройстве в соответствии с профессиональной квалификацией, снижение жизненного уровня в связи с потерей заработка, порою на длительное время.

2 ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО (НА ПРИМЕРЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ)

2.1 Особенности увольнения государственного служащего

Увольнение государственного служащего является самым распространенным основанием прекращения государственной службы. Основания увольнения определяются в следующих законах: Трудовой кодекс РФ; ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (далее Закон о госслужбе); специальные федеральные законы, регламентирующие государственно-служебные отношения в различных государственных органах и различные виды государственной службы (например, органы внутренних дел, налоговые органы, таможенные органы); законы субъектов РФ, регулирующие вопросы государственной службы.

Законодательство о труде определяет различные случаи увольнения государственного служащего.

Увольнение государственного служащего по собственному желанию (по собственной инициативе). Государственный служащий, желающий прекратить государственную службу и расторгнуть заключенный им на неопределенный срок трудовой договор по собственной инициативе, обязан за две недели письменно предупредить об этом руководителя государственного органа. После истечения указанного срока государственный служащий имеет право прекратить службу. Кадровая служба государственного органа должна оформить и выдать ему трудовую книжку и произвести необходимый расчет. В некоторых случаях руководитель государственного органа может расторгнуть трудовой договор с государственным служащим в тот срок, о котором последний просит в своем заявлении, по причине того, что он не имеет возможности продолжать государственную службу и выполнять свои должностные обязанности (например, в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи).

Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию. В этом случае

необходимо достичь соответствующей договоренности между государственным служащим и руководителем государственного органа.

Для расторжения срочного трудового договора, или контракта (т. е. когда он заключен на определенный срок) важное значение имеют так называемые уважительные причины (например, инвалидность, препятствующая службе; болезнь), перечень которых законодатель не устанавливает (ст. 79-80 ТК РФ). Таким образом, наличие уважительной причины является обязательным основанием для досрочного расторжения трудового договора (контракта). Данный вопрос в каждом конкретном случае подлежит тщательному обсуждению и рассмотрению обеими сторонами (государственным служащим и руководителем государственного органа). В любом случае отказа со стороны руководителя государственного органа в досрочном расторжении трудового договора из-за отсутствия, по его мнению, уважительной причины увольнения, государственный служащий вправе обжаловать это решение в административном или судебном порядке.

Увольнение государственного служащего по инициативе начальника (руководителя) государственного органа. Ст. 81 ТК РФ устанавливает несколько оснований увольнения государственного служащего по инициативе руководителя государственного органа.

Ликвидация государственного органа или сокращение его штата. Здесь необходимо соблюдение всех установленных законодательством о государственной службе и о труде оснований и порядка высвобождения служащих, а также гарантий, которые предоставляются государственному служащему, увольняемому в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением его штата. В случае ликвидации государственного органа государственные служащие подлежат увольнению. Если государственный служащий был с его согласия переведен из ликвидируемого государственного органа в другой государственный орган, то служащий обязан заключить с ним трудовой договор (контракт).

Увольнение по этому основанию допускается при условии, если невозможно перевести государственного служащего на другую государственную должность государственной службы с его согласия. Ст. 16 ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" также устанавливает, что при ликвидации государственного органа или сокращении его штата государственному служащему в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе должна быть предложена другая государственная должность в другом государственном органе с учетом профессии, квалификации и занимаемой ранее должности.

При невозможности трудоустройства государственного служащего, заключившего трудовой договор на неопределенный срок, ему гарантируется переподготовка (переквалификация) с сохранением на период переподготовки (переквалификации) денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности государственной службы и непрерывного трудового стажа, а также предоставление возможности замещения иной государственной должности государственной службы.

Если государственный орган ликвидируется или сокращаются штаты, то государственному служащему при увольнении выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия). В случае не предоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией государственный служащий остается в реестре государственных служащих (с указанием в резерве) с сохранением в течение года непрерывного стажа государственной службы.

Отдельно отметим такие основания расторжения служебного контракта, как реорганизация, ликвидация государственного органа и сокращение должностей гражданской службы. В Законе о госслужбе данные основания не отнесены ни к увольнению по инициативе представителя нанимателя, ни к увольнению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В соответствии с п. 30 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при

увольнении гражданских служащих в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы следует руководствоваться положениями ст. ст. 31, 33 и 38 Закона о госслужбе.

В силу ст. 31 Закона о госслужбе при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы служащему может быть предоставлена возможность замещения другой должности с учетом его квалификации, образования и стажа. Кроме этого, служащий может быть направлен на профессиональную переподготовку или повышение квалификации. В случае отказа от замещения другой должности или прохождения переподготовки (повышения квалификации) служащий подлежит увольнению, но не в связи с ликвидацией или сокращением штата, а в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 33 Закона о госслужбе: отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредоставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы.

При сокращении в государственном органе должностей гражданской службы представитель нанимателя за два месяца до сокращения сообщает об этом в письменной форме гражданским служащим. При этом за два месяца он должен предупредить и профсоюзный орган (ст. 38 Закона о госслужбе). В течение этого срока в государственном органе может проводиться внеочередная аттестация гражданских служащих, по результатам которой служащим, имеющим преимущественное право на замещение должности гражданской службы, могут быть предоставлены для замещения иные должности гражданской службы, в том числе в другом государственном органе.

При увольнении с гражданской службы в связи с реорганизацией государственного органа или изменением его структуры, ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы служащему выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания, а выходное пособие не выплачивается.

Обнаружившееся несоответствие государственного служащего занимаемой государственной должности государственной службы вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению осуществления государственной службы и исполнения своих должностных обязанностей. Одним из основных условий увольнения по данному основанию является отсутствие вины самого государственного служащего в ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей. Увольнение по этому основанию допускается при условии, если невозможно перевести государственного служащего на другую государственную должность государственной службы с его согласия. В данном случае перевод на другую государственную должность государственной службы допускается при условии, если такое состояние здоровья служащего вызвано заболеванием, не отнесенным к тем видам заболеваний, при наличии которых служащий вообще не может находиться на государственной службе. В данном случае речь всегда идет о стойком снижении трудоспособности государственного служащего, которое является препятствием для надлежащего исполнения должностных обязанностей. Государственный служащий может быть уволен на этом основании, если его служба опасна для окружающих или противопоказана самому служащему.

Недостаточная квалификация государственного служащего как основание для увольнения должна подтверждаться соответствующими документами (например, решением аттестационной комиссии, которая признала государственного служащего не соответствующим занимаемой должности) и объективными данными, показывающими несоответствие государственного служащего занимаемой государственной должности вследствие недостаточной квалификации.

Неоднократное неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка, если к нему ранее применялись меры дисциплинарной ответственности (дисциплинарные

взыскания). Увольнение по данному основанию возможно при наличии следующих условий:

а) наличие систематического, т.е. неоднократного неисполнения должностных обязанностей;

б) вина государственного служащего, т. е. его виновные действия или бездействие, как причина неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей;

в) применение к служащему в прошлом мер дисциплинарной ответственности (дисциплинарных взысканий).

Прогоул (в том числе отсутствие на службе без уважительных причин в течение рабочего дня более четырех часов). Главной особенностью увольнения по данному основанию является наличие неуважительной причины прогула. Если государственный служащий отсутствовал на службе по уважительной причине (например, авария, транспортное происшествие, болезнь), то его увольнение по данному основанию будет считаться незаконным.

Принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Представление государственным служащим руководителю государственного органа подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на государственную службу (при заключении трудового договора).

Восстановление в государственной должности государственной службы лица, ранее ее замещавшего. Увольнение по этому основанию допускается при условии, если невозможно перевести государственного служащего на другую государственную должность государственной службы с его согласия (ст. 83 ТК РФ).

Появление на государственной службе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения. Сам факт нетрезвого состояния, состояния наркотического или токсического опьянения государственного

служащего во время выполнения своих должностных обязанностей в государственном органе должен фиксироваться и подтверждаться как документами (например, соответствующее медицинское заключение), так и свидетельскими показаниями других лиц.

Совершение по месту государственной службы (в государственном органе) хищения (в том числе мелкого хищения) государственного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Однократное грубое нарушение должностных обязанностей руководителем государственного органа и его заместителями. Главной особенностью здесь является возможность увольнения по данному основанию лишь руководителей или заместителей руководителей государственного органа. Вместе с тем в каждом конкретном случае нужно подтверждать наличие «грубого нарушения должностных обязанностей». Как уже отмечалось, Указ Президента РФ от 6 июля 1996 г. «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» устанавливает, что однократным грубым нарушением дисциплины в системе государственной службы, влекущим применение к виновным государственным служащим (должностным лицам и иным сотрудникам государственных органов исполнительной власти) такой меры дисциплинарной ответственности, как освобождение от занимаемой должности, являются: нарушение федеральных законов и Указов Президента РФ; неисполнение или ненадлежащее исполнение федеральных законов, указов Президента РФ и вступивших в законную силу решений судов. Заметим, что непонятно по каким причинам из этого перечня выпали постановления Правительства РФ, невыполнение которых также может нарушать права и свободы граждан, нормальный режим функционирования государственных органов.

Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации от 16 ноября 1998 г. устанавливает понятие «нарушение служебной дисциплины» и перечень грубых нарушений служебной дисциплины (например, утрата

сотрудником имущества, задержанного или конфискованного при осуществлении таможенного оформления или таможенного контроля, личной номерной печати, боевого оружия).

Совершение виновных действий государственным служащим, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны руководителя государственного органа. Что касается этого (п. 7 ст. 81 ТК РФ), то здесь имеется ярко выраженное действие такого принципа государственной службы, как принцип верности государственного служащего и доверия к нему со стороны государственного органа. Утрата доверия к государственному служащему должна быть обоснованной и подтверждаться различными материалами и документами, в которых фиксируется вина самого государственного служащего (например, злоупотребления по службе).

Увольнение по любому из рассмотренных выше оснований (за исключением увольнения в связи с полной ликвидацией государственного органа) является правом руководителя государственного органа. Руководитель (начальник) должен тщательно и всесторонне рассматривать каждый случай и применять увольнение государственного служащего лишь в качестве особой меры воздействия, когда другие меры дисциплинарного принуждения не могут дать требуемого результата, а сама деятельность государственного служащего может привести к возникновению в деятельности государственного органа проблем и даже серьезных непоправимых отрицательных последствий.

Законодательство о государственной службе предусматривает специальные дополнительные основания для увольнения государственного служащего по инициативе руководителя государственного органа (ст. 25 ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»).

Достижение государственным служащим предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы. Законодательство о государственной службе устанавливает предельный возраст нахождения на государственной службе – 60 лет. Вместе с тем

увольнение государственного служащего по достижении этого возраста зависит также и от занимаемой государственной должности государственной службы. Увольнение лиц, замещающих высшие, главные и ведущие государственные должности государственной службы и достигших 60-летнего возраста происходит не автоматически, а зависит от инициативы руководителя (начальника) государственного органа, который может принять решение об оставлении служащего на государственной службе. Лица, занимающие старшие и младшие государственные должности государственной службы, по достижении 60-летнего возраста увольняются.

Федеральные законы, устанавливающие порядок прохождения государственной службы в специальных государственных органах, устанавливают особые возрастные ограничения для службы в этих органах. Например, ФЗ от 21 июля 1997 г. «О службе в таможенных органах Российской Федерации» предусматривает, что сотрудники таможенных органов могут состоять на службе в таможенных органах до достижения ими возраста:

1) прапорщик таможенной службы, старший прапорщик таможенной службы, младший лейтенант таможенной службы, старший лейтенант таможенной службы, капитан таможенной службы – 50 лет;

2) майор таможенной службы, подполковник таможенной службы, полковник таможенной службы – 55 лет;

3) генерал-майор таможенной службы, генерал-лейтенант таможенной службы, генерал-полковник таможенной службы, действительный государственный советник таможенной службы Российской Федерации – 60 лет.

Сотрудники таможенных органов – женщины по своему желанию могут состоять на службе в таможенных органах на пять лет меньше указанных сроков. Пребывание на службе сотрудников таможенных органов, достигших предельного возраста, установленного указанным федеральным законом, может быть продлено председателем Государственного таможенного комитета РФ в каждом конкретном случае на срок до пяти лет.

В России действуют и другие нормативные правовые акты, регламентирующие для государственных служащих возрастные ограничения нахождения на государственной службе: например, Положение о службе в органах внутренних дел РФ.

Решение о продлении срока нахождения лица на государственной службе может исходить как от руководителя (начальника) государственного органа, так и от самого государственного служащего. Оно оформляется в виде приказа руководителя государственного органа, в котором должна быть указана ссылка на п. 3 ст. 25 ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». Если государственный служащий не желает продолжать государственную службу или если ему отказано в продлении нахождения на государственной службе, он может направить руководителю государственного органа заявление с просьбой об увольнении по собственному желанию (по своей инициативе), в том числе и в связи с выходом на пенсию. Если государственный служащий не написал такого заявления, то он может быть уволен в связи «с достижением предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы» (подп. 1 п. 2. ст. 25 ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации").

Прекращение гражданства Российской Федерации. Наличие гражданства Российской Федерации является принципиальным требованием при поступлении на государственную службу (п. 1, подп. 6 п. 3 ст. 21 ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»). Нахождение на государственной службе в Российской Федерации возможно только для граждан России. Наличие гражданства иностранного государства становится препятствием для нахождения лица на государственной службе (за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями). В случае утраты государственным служащим российского гражданства он подлежит в обязательном порядке увольнению с любой государственной должности государственной службы.

Несоблюдение государственным служащим обязанностей и ограничений, установленных ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». Для увольнения государственного служащего по данным основаниям требуется установление факта виновного нарушения им установленных законодательством о государственной службе обязанностей и ограничений, а также необходимые доказательства такого нарушения. В каждом конкретном случае руководителю государственного органа необходимо детально разобраться с фактами несоблюдения служащими установленных правоограничений и запретов.

Разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну. Для увольнения государственного служащего по этому основанию необходимо установить, что:

1) тайна была доверена государственному служащему в связи с исполнением им специальных должностных обязанностей; 2) государственный служащий виновно нарушил установленный административно-правовой режим соблюдения тайны. Перечень сведений, составляющих государственную тайну, а также режим соблюдения государственной тайны содержится в следующих нормативных правовых актах: Закон РФ от 21 июля 1993 г. «О государственной тайне» (в ред. ФЗ от 6 октября 1997 г.); Инструкция о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне (утв. постановлением Правительства РФ от 28 октября 1995 г. № 1050); Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне (утв. Указом Президента РФ от 30 ноября 1995 г. № 1203 (в ред. Указа Президента РФ от 24 января 1998 г. № 61)); Перечень должностных лиц органов государственной власти, наделяемых полномочиями по отнесению сведений к государственной тайне (утв. распоряжением Президента РФ от 30 мая 1997 г. № 226-рп); Положение о порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне (утв. постановлением Правительства РФ от 22 августа 1998 г. № 1003).

Сведения конфиденциального характера, которые также являются иной охраняемой законом тайной, установлены в Перечне сведений конфиденциального характера (утв. Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г.)¹. К ним относятся:

а) сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, которые подлежат распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях;

б) сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства;

в) служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (служебная тайна);

г) сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами (например, врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений);

д) сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (коммерческая тайна);

е) сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

В соответствии с п. 13 Указа Президента РФ от 15 мая 1997 г. № 484 (в ред. Указа Президента РФ от 4 марта 1998 г. № 227) «О представлении лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации, и лицами, замещающими государственные должности государственной службы и должности в органах местного самоуправления, сведений о доходах и имуществе»

¹Фатьянов А. А. Проблемы формирования института служебной тайны в отечественном праве // ГиП. – 1999. – № 4. – С. 14-22.

сведения, содержащиеся в декларации и справке, относятся к конфиденциальной информации, если законодательством РФ они не отнесены к сведениям, составляющим государственную тайну. Государственные служащие, в служебные обязанности которых входят сбор и проверка указанных сведений, могут привлекаться за их разглашение к дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с российским законодательством.

Увольнение по другим основаниям. Государственный служащий может быть уволен и при возникновении других обстоятельств, которые предусматриваются п. 3 ст. 21 ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». Этими основаниями являются:

а) признание государственного служащего недееспособным или ограниченно-дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

б) лишение его права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;

в) наличие подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей;

г) отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности государственной службы связано с использованием таких сведений;

д) близкое родство или свойство (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с государственным служащим, если их государственная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

е) отказ от представления сведений о доходах, имуществе, принадлежащем государственному служащему на правах собственности. '

Увольнение государственных служащих при наступлении указанных обстоятельств – обязанность руководителя государственного органа, который вместе с тем обязан соблюдать законность проведения такого увольнения.

Часть 6 ст. 19 ФЗ «О полиции» устанавливает исчерпывающий перечень оснований увольнения сотрудников полиции. Кроме тех, о которых уже шла речь, указанный закон фиксирует следующие основания для увольнения:

- окончание срока службы, предусмотренного контрактом;
- в связи с нарушением условий контракта;
- по болезни – на основании заключения военно-врачебной комиссии о негодности к службе в органах внутренних дел;
- по ограниченному состоянию здоровья – на основании заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе и о невозможности по состоянию здоровья исполнять служебные обязанности в соответствии с занимаемой должностью при отсутствии возможности перемещения по службе;
- за грубое либо систематическое нарушение дисциплины;
- за совершение проступка, порочащего честь сотрудника полиции.

Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации устанавливает, например, в качестве оснований для прекращения службы в органах внутренних дел (кроме уже указанных) признание сотрудника органов внутренних дел в установленном порядке безвестно отсутствующим, а также смерть (гибель) сотрудника органов внутренних дел.

Основаниями для увольнения сотрудника из органов внутренних дел являются:

- собственное желание;
- достижение предельного возраста, необходимого для службы;
- выслуга срока службы, дающего право на пенсию;
- окончание срока службы, предусмотренного контрактом;
- нарушение условий контракта;

- сокращение штатов – при ликвидации или реорганизации органа внутренних дел в случае невозможности использования сотрудника на службе;
- по болезни – на основании постановления военно-врачебной комиссии о негодности к службе;
- ограниченное состояние здоровья;
- служебное несоответствие в аттестационном порядке;
- грубое нарушение или систематическое нарушение дисциплины;
- совершение проступков, несовместимых с требованиями, предъявляемыми к личным, нравственным качествам сотрудника органов внутренних дел;
- осуждение за преступление после вступления обвинительного приговора в законную силу. Увольнение по основаниям, предусмотренным в пунктах 2, 3, 4 и 5, может осуществляться как по инициативе сотрудника, так и по инициативе начальника соответствующего органа внутренних дел.

Федеральный закон «О службе в таможенных органах Российской Федерации» устанавливает, например, такое основание для увольнения со службы в таможенных органах, как избрание сотрудника депутатом федерального органа законодательной власти, органов законодательной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

Аналогичные основания для увольнения содержатся и в других нормативных правовых актах (например, в Положении о прохождении службы в органах налоговой полиции).

Прекращение государственной службы может быть осуществлено в соответствии с личным заявлением государственного служащего об увольнении с государственной службы по основаниям, предусмотренным законами, регламентирующими прохождение службы в различных государственных органах, и законодательством о труде, например: призыв (поступление) государственного служащего на военную службу или поступление его в учебное заведение; перевод государственного служащего с его согласия в другой государственный орган; отказ служащего от перевода на службу в другую

местность вместе с государственным органом, а равно отказ от продолжения службы в данном государственном органе в связи с изменением существенных условий службы; вступление в законную силу приговора суда, которым государственный служащий осужден к лишению свободы, исправительным работам или иному уголовному наказанию, исполнение которого исключает возможность продолжения исполнения служащим своих должностных обязанностей.

2.2 Увольнение государственного служащего в связи с ликвидацией (реорганизацией) органа или сокращением штата

В настоящее время в связи с экономической нестабильностью кадровые проблемы являются одними из наиболее острых. Неустойчивая ситуация на рынке приводит к повышенной ротации персонала и, как следствие, увеличивается нагрузка на специалистов, ответственных за правомерное кадровое оформление трудовых отношений. Кроме того, большинству работников трудно разобраться в различиях процедур увольнения (по инициативе работодателя и по собственному желанию сотрудника). Здесь возникает масса вопросов по оформлению, возможным выплатам и иным правам и обязанностям – как у работника, так и у работодателя. Это нередко приводит к спорам и конфликтам, которые на самом деле можно легко разрешить – с помощью взаимных компромиссов.

В нелегкий для организаций финансово-экономический период популярными являются основания расторжения трудового договора с сотрудником по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением ее численности или штата.

Ликвидация организации – событие, с которым связано юридическое прекращение ее существования без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 1 ст. 61 Гражданского кодекса РФ). Согласно п. 2 ст. 61 ГК РФ юридическое лицо может быть ликвидировано: по решению его

учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано; по решению суда в случае допущенных при его создании грубых нарушений закона, если эти нарушения носят неустранимый характер, или в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии), либо запрещенной законом, либо с нарушением Конституции РФ, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, или при систематическом осуществлении некоммерческой организацией, в том числе общественной или религиозной (объединением), благотворительным или иным фондом, деятельности, противоречащей ее уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК РФ.

В соответствии с п. 4 ст. 61 ГК РФ юридическое лицо, за исключением казенного предприятия, учреждения, политической партии и религиозной организации, по решению суда может быть признано несостоятельным (банкротом). В отношении государственной корпорации такое решение может быть вынесено, если это допускается федеральным законом, предусматривающим ее создание. Фонд не может быть признан несостоятельным (банкротом), если это установлено законом, регламентирующим его создание и деятельность. Если суд признает банкротом юридическое лицо, это влечет ликвидацию последнего (п. 1 ст. 65 ГК РФ).

В соответствии со ст. 62 ГК РФ учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, обязаны незамедлительно письменно сообщить об этом в уполномоченный государственный орган для внесения в Единый государственный реестр юридических лиц сведений о том, что оно находится в процессе ликвидации. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в ЕГРЮЛ (п. 8 ст. 63 ГК РФ).

Необходимо обратить внимание, что ликвидацию следует отличать от реорганизации, а также смены собственника имущества организации и изменения ее подчиненности. Статья 75 ТК РФ регламентирует трудовые отношения в указанных случаях несколько иначе, чем при ликвидации.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, в силу ч. 4 ст. 81 ТК РФ расторжение трудовых договоров с работниками данного подразделения также производится по правилам, которые предусмотрены для случая ликвидации организации.

В связи с решением о ликвидации организации и увольнении работников по соответствующему основанию возникают следующие обязанности:

1. Руководитель предприятия обязан издать соответствующий приказ о ликвидации организации.

2. В соответствии с требованиями ч. 2 ст. 180 ТК РФ работодатель обязан предупредить работника о ликвидации организации, соблюдая следующие условия: данное предупреждение должно быть письменным, работника необходимо уведомить под роспись не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения.

ТК РФ позволяет работодателю не соблюдать данный порядок в исключительном случае: в соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ он имеет право расторгнуть с работником трудовой договор до истечения указанного двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка сотрудника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При этом согласие сотрудника на расторжение трудового договора в данном порядке работодатель обязан получить также в письменном виде.

Такой особый порядок, урегулированный указанной нормой, законодательно гарантирует выплату дополнительной компенсации в случае, если работник подлежит увольнению до истечения двухмесячного срока.

3. Согласно ч. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а индивидуальный предприниматель – не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Основные критерии массового увольнения закреплены в Положении об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.1993 № 99.

4. Статья 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закрепляет за работодателем также требование предварительного уведомления не менее чем за три месяца соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) работнику, который увольняется, обязательно должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Это предусмотрено нормами ст. 178 ТК РФ. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Следует уточнить, что в исключительных случаях средний месячный заработок может сохраняться за

работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения – при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6. За обеспечение необходимых законных выплат уволенным работникам отвечает соответствующий орган, принявший решение о ликвидации организации по месту ее нахождения и с учетом особенностей способа ликвидации (так, например, в случае банкротства в соответствии с п. 1 ст. 64 ГК РФ выплаты выходных пособий и оплата труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, осуществляются во вторую очередь).

Необходимо особо отметить, что при увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ гарантии, предусмотренные ч. 6 ст. 81 ТК РФ о недопустимости увольнения работника в отпуске или при его временной нетрудоспособности, не соблюдаются. Если в данный период организация ликвидируется, то и работника, находящегося в отпуске или на больничном, увольняют с письменным предупреждением за два месяца. Так же увольняют и беременных женщин - в данном случае это единственное законодательно установленное основание, закрепляющее право работодателя уволить беременную женщину по своей инициативе (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, или, как чаще называют данное основание, увольнение в связи с сокращением, в ТК РФ закреплено п. 2 ч. 1 ст. 81. На первый взгляд, процесс увольнения по данным основаниям не кажется чем-то особенным, однако на самом деле он является достаточно сложным этапом в юридических взаимоотношениях работника и работодателя и состоит из множества стадий. Здесь необходимо соблюсти все формально необходимые процедуры и требования законодательства и подзаконных нормативных правовых актов.

В действующем законодательстве и иных актах о труде и трудовых отношениях, к сожалению, до сих пор отсутствует легальное понятие «сокращение штата». Нет четких и обстоятельных разъяснений высших судебных

инстанций РФ (а Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», по сути, обходит это основание стороной). В юридической и экономической науке продолжается изучение данного понятия, однако и там нет единого мнения. О п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ пишут много, но выработать универсальные приемы, применимые ко всем случаям сокращения численности или штата работников, весьма проблематично (а может быть, невозможно). В каждом конкретном случае к данной ситуации надо подходить, учитывая все обстоятельства и определив, действительно ли имеет место сокращение численности или штата работников и насколько оно реально¹.

На практике. П. обратилась в суд с иском к администрации Рузского района, управлению социальной защиты администрации Рузского района об изменении формулировки увольнения, взыскании в ее пользу как работника ликвидируемого органа местного самоуправления денежной выплаты в размере трехмесячного среднего заработка по ранее занимаемой должности, взыскании выходного пособия, предусмотренного ч. 1 ст. 178 ТК РФ, а также компенсации морального вреда в размере 10 000 руб.

В обоснование заявленных требований истица указала, что 29.10.2013 ею было получено письменное уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией органа местного самоуправления - управления социальной защиты администрации Рузского района. 14.12.2013 ею было написано заявление на имя руководителя управления с просьбой уволить ее в связи с ликвидацией УСЗ с 19.12.2013 по соглашению сторон.

Приказом № 93 от 17.12.2013 она была уволена 17.12.2013 с занимаемой должности по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - по соглашению сторон. П. пояснила, что считает свое увольнение по данному основанию необоснованным, т. к. ею было указано в заявлении, что увольнение производится в связи с ликвидацией, ссылка на соглашение сторон касалась только даты увольнения - 19.12.2013, а не

¹ Андреева Л. А., Гусов К. Н., Медведев О. М. Незаконное увольнение: научно-практическое пособие. - Москва: Проспект, 2013. - С.126.

01.01.2013, как было предусмотрено в уведомлении о ликвидации организации. Считая ссылку в приказе об увольнении на ст. 77 ТК РФ неправомерной, истица просила изменить формулировку увольнения на п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, выплатить ей как муниципальной служащей все причитающиеся выплаты с учетом денежной компенсации, предусмотренной ст. 178 ТК РФ, а также компенсировать моральный вред в размере 10 000 руб.

Принимая решение об отказе в иске, суд первой инстанции указал, что, поскольку в данном случае инициатором увольнения являлась сама истица, нашедшая другое место работы, увольнение имело место не по инициативе работодателя и на истицу не распространяются гарантии, установленные для работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации.

Указанный вывод суда первой инстанции является ошибочным. В ходе судебного разбирательства подтвердился тот факт, что УСЗ администрации Рузского района как орган местного самоуправления подлежало ликвидации с 01.01.2013. В своем заявлении истица ясно указала причину своего увольнения - предстоящую ликвидацию управления. Законодательство не содержит запрета работнику просить работодателя уволить его до истечения срока предупреждения. Причина такой просьбы (в данном случае - наличие предложения другой работы) не играет правового значения для взаимоотношений сторон, поскольку увольнение в этом случае все равно происходит по инициативе работодателя.

При изложенных обстоятельствах решение суда об отказе в удовлетворении требований П. нельзя признать законным и обоснованным, оно подлежит отмене.

В части требований о взыскании в пользу истицы компенсационных выплат, связанных с ее увольнением в связи с ликвидацией организации, а также требований о компенсации морального вреда дело подлежит возвращению на новое рассмотрение в тот же суд, поскольку судом этот вопрос по существу не рассматривался, правильность представленного истицей расчета сумм, подлежащих взысканию с ответчика, не проверялась, вопрос о наличии оснований для компенсации морального вреда не обсуждался.

Учитывая изложенное, судебная коллегия определила Решение Рузского районного суда Московской области от 12 декабря 2013 г. отменить, в части исковых требований об изменении формулировки увольнения постановить по делу новое решение, которым иск удовлетворить, изменить формулировку основания увольнения П. с п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с ликвидацией организации). В части остальных требований – направить дело на новое рассмотрение в тот же суд.

Необходимо осознавать, что понятия «численность» и «штат» различны по своему значению, т.к. численность представляет собой общее количество работников в организации, а штат – определенную структуру организации. Таким образом, сокращение численности работников организации является фактическим уменьшением количества работающих в организации по трудовым договорам, тогда как сокращение штата работников – это изменение внутренней структуры организации, сопровождающееся ликвидацией ее отдельных структурных подразделений¹.

В данном случае под сокращением штатов будет пониматься определенный юридический факт – сокращение именно той штатной единицы, которую занимает увольняемый сотрудник, в отличие от сокращения численности сотрудников, при котором должность остается, а количество штатных единиц по ней уменьшается. В отличие от основания увольнения в связи с ликвидацией работодателя, условия и процедуры по данному основанию более сложные.

На момент уведомления работника об увольнении приказ о внесении изменений в штатное расписание в связи с сокращением штатных должностей уже должен существовать, однако он вводится в действие одновременно с приказом об увольнении сотрудника. Связано это с тем, что невозможно сократить штатную должность за два месяца до увольнения, т. к. в этом случае будет неясно, на каком основании работник продолжает свою трудовую деятельность по должности, которой уже не существует.

¹ Щур Д. Л. Кадровые решения в кризисных условиях: практическое пособие. – Москва: Финпресс, 2013. – С.56.

Чтобы применение указанного основания расторжения трудового договора работодателем было законным, необходимо наличие сразу нескольких условий.

1. Сокращение численности или штата работников организации должно быть действительным, т.е. подтвержденным посредством сравнения закрепленных данных о прежней и новой численности штата работников.

При определении работников, подлежащих увольнению в соответствии с указанным основанием, должно быть соблюдено преимущественное право, установленное ст. 179 ТК РФ, на оставление на работе в первую очередь сотрудников по их деловым качествам и тех, кого запрещено увольнять (например, беременных и иных лиц, указанных в ст. 261 ТК РФ), а при равных деловых качествах предпочтение отдается лицам, перечисленным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ (семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком; сотрудникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; сотрудникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы). В соответствии с Указом Президента РФ от 05.11.1992 №1335 «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» (ред. от 05.10.2016) при невозможности подобрать подходящую работу и оказать помощь в трудоустройстве со стороны органов занятости время со дня увольнения до достижения ребенком возраста трех лет включается в непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию. Органы социальной защиты населения обязаны производить выплаты уволенным в связи с ликвидацией организаций и нетрудоустроенным женщинам с детьми в возрасте до трех лет ежемесячные компенсационные выплаты в размере, установленном для женщин, состоящих в трудовых отношениях на условиях найма с организациями всех форм собственности и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (если они находились

на момент увольнения в отпуске по уходу за ребенком и не получают пособия по безработице). Эти выплаты осуществляются за счет средств федерального бюджета.

2. Работодатель выполнил обязанность по предложению сотруднику имеющейся работы (как вакантной должности или работы, соответствующей его квалификации, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую тот может выполнять с учетом состояния здоровья. При этом работодатель обязан предоставить все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях он обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. Работодатель должен ознакомить и предупредить работника о его увольнении письменно под роспись за два месяца. По ч. 3 ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия сотрудника имеет право уволить его без предупреждения с одновременной выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Однако в случае, если работник не дает письменного согласия на такой порядок, то увольнение будет незаконным.

4. Работодатель также обязан предварительно запросить мнение выборного профсоюзного органа о намечаемом увольнении работника - члена профсоюза в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

Если хотя бы одно из указанных условий не было соблюдено, работник вправе требовать по судебному иску восстановления на прежней работе и такой иск должен быть удовлетворен.

Кроме того, как и в случае ликвидации работодателя, последний во исполнение ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штатов в органы службы занятости в сроки, установленные Законом.

Таким образом, чтобы избежать противоречий и нарушений, работодателю рекомендуется придерживаться следующего порядка действий:

- издание приказа о сокращении численности или штата;
- формирование списка сокращенных должностей, штатных единиц и сотрудников с учетом права преимущественного оставления на работе (ст. 179 ТК РФ);
- уведомление сотрудника о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180, ч. 2 ст. 292, ч. 2 ст. 296 ТК РФ);
- предложение сотруднику занять другую вакансию (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ);
- уведомление профсоюза (в случае его наличия) и службы занятости о предстоящем сокращении;
- выплата увольняемым работникам выходного пособия и компенсации (ст. 178, ч. 3 ст. 180 ТК РФ);
- увольнение по сокращению штата или численности организации сотрудников, которые не согласились занять другие предложенные должности.

Также работодатель должен помнить, что для установления законности и правомерности всей процедуры имеет первостепенное юридическое значение приказ о сокращении штата, а не об утверждении штатного расписания в новой редакции.

В целях практического применения норм права, связанных с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией и сокращением, в дополнение к изложенному следует также обратить внимание на рекомендации, данные судам в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в отношении действий работодателя по расторжению трудовых договоров по данным основаниям. В частности, это Постановление систематизирует перечень действий и доказательств, которые суды должны проверить и дать им соответствующую правовую оценку в целях вынесения мотивированного и обоснованного решения по спорам, связанным с расторжением в порядке, установленном ст. 81 ТК РФ.

При рассмотрении трудовых споров в соответствии с данным Постановлением судам рекомендовано обратить внимание также на ряд моментов.

1. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации (п. 60 Постановления).

2. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, он в силу ч. 5 ст. 394 ТК РФ обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения. Однако в случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула (п. 61 Постановления).

На практике. Ч. состоял в трудовых отношениях с ЗАО «Гирас» и занимал должность заместителя директора по производству. Приказом по ЗАО «Гирас» от 21.05.2013 № 39/04-к он был уволен с работы по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с 24.05.2013.

Не согласившись с увольнением, Ч. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного

прогула, указывая, что при его увольнении была нарушена процедура увольнения: ему не были предложены вакантные должности, не учтено его преимущественное право на оставление на работе.

Решением Долгопрудненского городского суда Московской области от 20.12.2014 исковые требования Ч. удовлетворены частично, в удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула Ч. отказано. При этом суд первой инстанции пришел к выводу о том, что установленный законом срок исковой давности для обращения в суд в случае с настоящим иском подлежит восстановлению, поскольку «в судебном заседании было установлено, что он обратился в суд своевременно, но заявление его оставлялось без движения и затем возвращалось».

Не согласившись с решением суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, Ч. обжаловал его в указанной части в кассационном порядке и попросил его отменить, вынести решение об удовлетворении указанных требований.

Обсудив доводы кассационной жалобы и проверив материалы дела, судебная коллегия нашла обжалуемое решение подлежащим отмене по следующим основаниям.

Разрешая настоящий спор, суд первой инстанции правильно определил правоотношения, возникшие между сторонами по настоящему делу, а также нормы материального права, подлежащие применению. Вместе с тем в нарушение требований ст. ст. 67, 148, 196 ГПК РФ суд не в полном объеме установил значимые для дела обстоятельства, а установленным обстоятельствам не дал надлежащей правовой оценки в их совокупности, а также в совокупности с доводами сторон и представленными ими доказательствами. Выводы суда не в полной мере соответствуют обстоятельствам дела.

Так, отказывая Ч. в удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции указал, что в ЗАО «Гирас» действительно имело место сокращение

штата работников и, в частности, должности, занимаемой истцом, при его увольнении по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ процедура увольнения, установленная законом, была соблюдена: истец был своевременно предупрежден о предстоящем увольнении. При этом суд сделал вывод о том, что преимущественное право и не должно было учитываться, поскольку сокращению подлежала именно должность, занимаемая истцом, а вакантных должностей на момент увольнения истца в ЗАО не имелось. Однако с данными выводами суда нельзя согласиться.

Как следует из штатного расписания, до проведения мероприятий по сокращению штатного числа работников ЗАО «Гирас» в организации имелись две должности директора по производству с должностным окладом 12 000 руб. и с должностным окладом 4500 руб. (л. д. 13-15). После проведения соответствующих мероприятий одна из должностей директора по производству сохранилась (л. д. 22-24). Вывод суда о том, что имело место сокращение должности директора по производству, занимаемой истцом, ни на чем не основан, а довод о том, что должность с окладом 4500 руб. «несла в себе другие функциональные обязанности» ничем, за исключением объяснений представителя ответчика, не подтвержден. Более того, данный довод находится в противоречии с установленным судом обстоятельством, что «должностной инструкции у истца не было». Таким образом, судом не приведено никакого обоснования вывода о том, что сокращению подлежала не вообще должность директора по производству, а именно должность директора по производству, занимаемая истцом. Соответственно, сделан неправильный вывод о том, что при увольнении истца по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не требовалось проверки наличия у него преимущественного права на оставление на работе.

Нельзя согласиться и с выводом истца о соблюдении ответчиком процедуры его увольнения по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в части того, что ему не были предложены имеющиеся на момент увольнения вакантные должности. Так, судом было установлено, что вакантной, в частности, являлась должность заместителя генерального директора, на которую 12.04.2005 был

принят Г. Однако суд безосновательно указал, что эта должность по значимости выше должности директора по производству и истец не может претендовать на эту должность. Данный вывод не основан на законе. Как разъяснено в абз. 1 п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение сотрудника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести этого сотрудника с его согласия на другую работу. Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом (ч. 1 ст. 19 Конституции РФ), а также учитывая положения ч. 1 ст. 180 и ч. 3 ст. 73 ТК РФ, работодатель в указанном случае обязан предложить сотруднику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую его квалификации, а при ее отсутствии – иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую сотрудник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Таким образом, суд должен был проверить, мог ли истец с учетом его квалификации занимать должность заместителя генерального директора ЗАО, а если нет – то имелись ли иные вакантные должности или нижеоплачиваемая работа, которую он мог и может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. При этом следует отметить, что вывод суда об отсутствии таких вакансий ничем не подтвержден. На основании изложенного и руководствуясь ст. 361 ГПК РФ, судебная коллегия определила: Решение Долгопрудненского городского суда Московской области от 20 декабря 2005 г. отменить, дело вернуть в тот же суд на новое рассмотрение.

2.3 Проблемы регулирования отношений, вытекающих при прекращении трудового договора по инициативе работодателя, и пути их решения

Изменение экономической ситуации на рынке требует от собственника

постоянного напряжения. Стремясь удержать свой бизнес на плаву любой ценой, а еще лучше укрепить и расширить его, субъект предпринимательства волей-неволей вынужден стремиться к оптимизации бизнес-процессов в своей организации. В свою очередь, стремление к оптимизации иногда диктует ему необходимость принятия непростых, порой кардинальных, решений, обуславливающих новый этап в работе организации в целом. Рассмотрим некоторые проблемные точки применительно к расторжению трудового договора по инициативе работодателя, которые, на наш взгляд, нуждаются в правовом регулировании, и отечественные правоведы вносят свои предложения в части их решения либо совершенствования.

Прежде всего, по мнению Л.А. Андреевой, К.Н. Гусова, О.М. Медведева¹ (их позицию мы поддерживаем), назрела необходимость в совершенствовании понятийного аппарата законодательной базы. На наш взгляд, целесообразно:

во-первых, включить в Трудовой кодекс РФ статью, где сформулировать легальное понятие самого увольнения; привести если не критерии, то хотя бы причины или обстоятельства, которые позволяют то или иное прекращение трудового договора считать незаконным; регламентировать некоторые другие аспекты данного увольнения. Причем предлагаемые нормы можно поместить в конце гл. 13 ТК РФ «Прекращение трудового договора» или в гл. 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров»;

во-вторых, более тесно увязать незаконное увольнение с правовыми последствиями такого прекращения трудового договора, и прежде всего, с восстановлением на работе.

Далее, в условиях финансово-экономического кризиса обостряются проблемы, связанные с социальной защищенностью работников, в частности, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации². Вопрос о возможности прекращения трудовых

¹ Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. К вопросу о понятии, аспектах и критериях незаконного увольнения // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2011. – № 4. – С.3-10.

² Розанова Е. Сокращение штата (численности) работников: анализ ошибок на основе судебных споров // Трудовое право. – 2012. – № 7. – С.7-23.

договоров с работниками по инициативе работодателей без длительного предварительного уведомления, даже при условии выплаты работникам выходных пособий, как представляется, должен быть решен на основе закрепленных в ст. 1 ТК РФ задач трудового законодательства с учетом интересов не только работодателей, но и работников, а также интересов государства, направленных на обеспечение трудоустройства граждан и защиту от безработицы, в соответствии с одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений – принципом защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве (абз. 4 ч. 1 ст. 2 ТК РФ). Установление двухмесячного срока предупреждения направлено как раз на реализацию этого принципа, чтобы в указанный срок работник мог подыскать себе другую работу¹.

В данном случае, как представляется, существует как раз некоторая недостаточность правового регулирования². На наш взгляд, необходимо обязать работодателей также прекращать трудовые отношения на основании п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и с работниками, обратившимися с соответствующими заявлениями в период действия срока предупреждения (с выплатой предусмотренных ст. 178 ТК РФ и ч. 3 ст. 180 ТК РФ компенсаций) в срок, указанный работниками в заявлениях, но не менее двухнедельного срока (по аналогии с положением ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Это, на наш взгляд, позволит работникам, нашедшим новую работу, не дожидаться истечения двухмесячного срока предупреждения о предстоящем увольнении, чтобы быть уволенными именно на основании п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и не лишиться предусмотренного ст. 178 ТК РФ выходного пособия. Сейчас зачастую работники вынуждены, даже найдя новую работу, дожидаться истечения срока предупреждения, поскольку работодатели отказываются увольнять их ранее по п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и предлагают увольнение по ст. 80 ТК РФ (по инициативе работника), что лишает работников права на

¹Абрамов А. Вы уволены - я так хочу! (Реорганизация: две стороны одной медали) // Трудовое право. – 2013. – № 1. – С.93-104.

²Иванова Т.С. Прекращение трудового договора по основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ: конфликт интереса работодателя на эффективное осуществление кадровой политики, интереса работника на стабильные, длящиеся трудовые отношения и интереса государства на обеспечение занятости // Трудовое право. – 2010. – № 5. – С.14-21.

предусмотренное ст. 178 выходное пособие. Интересы работодателя на обеспечение работы организации в течение срока предупреждения о предстоящем увольнении по основаниям п. п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в этом случае будут защищены наличием не менее чем двухнедельного срока предупреждения по аналогии с увольнением работников по собственному желанию (ч. 1 ст. 80 ТК РФ)¹.

Еще один вопрос вызывает ситуация ликвидации организации. Какое основание прекращения трудового договора должно быть указано в трудовой книжке руководителя организации? Из-за некоторого несоответствия норм гражданского и трудового законодательства и реальной практики их применения, касающегося даты предполагаемого увольнения, в юридической литературе высказывается мнение о том, что возможно указание на п. 2 ст. 278 ТК РФ, но такое указание будет правомерным только при добровольной ликвидации организации, при принудительной же ликвидации оно теряет всякий смысл.

Вызывает также недоумение неудачная формулировка п. 1 ст. 278 ТК РФ. Как может отстранение от должности являться одновременно основанием прекращения трудового договора, ведь с точки зрения трудового законодательства термины «отстранение» и «прекращение» обозначают абсолютно разные правовые категории, которые влекут за собой абсолютно разные правовые последствия.

Рассчитывать же на то, что в трудовом договоре руководителя организации будет содержаться указание на решение суда как основание расторжения трудового договора при принятии решения о ликвидации юридического лица, также не представляется возможным. Даже если в качестве основания расторжения будет указано условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения,

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. С.А. Панина. – Москва: МЦФЭР, 2012. – С 45.

установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя¹, это основание коснется только данного конкретного случая. При наличии общих и специальных оснований расторжения трудового договора увольнение необходимо производить по общему основанию. Таким образом, единственно верным будет внесение в трудовую книжку руководителя записи – п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Причем дата и основание расторжения трудового договора для всех работников ликвидируемой организации должны быть одни. В связи с этим следует незамедлительно устранить противоречия между нормами гражданского и трудового законодательства. В противном случае, не представляется возможным совместить расчеты с кредиторами с датой фактической ликвидации организации. Следовательно, при добровольной ликвидации датой расторжения трудового договора должна являться дата утверждения ликвидационного баланса. При принудительной ликвидации – дата определения арбитражного суда о завершении конкурсного производства. Это определение является основанием для внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о ликвидации должника. В любом случае разрешить эту коллизию можно, либо приняв соответствующее разъяснение на уровне подзаконных нормативных правовых актов, либо на уровне постановления Пленума Верховного Суда. Кроме того, целесообразно исключить из ст. 278 ТК РФ п. 1 и дополнить им ст. 76 ТК РФ, касающуюся оснований отстранения работников от должности. Очевидно, что до момента завершения конкурсного производства руководитель должен быть отстранен от должности, а далее, с даты вынесения арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства, уволен по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Известно, что решение об увольнении должно быть актом свободного волеизъявления работника, в противном случае нельзя говорить о прекращении трудового договора по его инициативе. В связи с этим Верховный Суд РФ,

¹ О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений : Федеральный закон от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2010. – №19. – Ст. 2291.

обобщив судебную практику, обращает внимание судов на необходимость исходить из того, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель прямо или косвенно вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, суду необходимо тщательно проверить доводы истца (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2)¹.

Действия работодателя, создающего невыносимую обстановку для работника и провоцирующего его на уход с работы «по собственному желанию», должны давать работнику право по собственной инициативе расторгнуть трудовой договор, но возложить ответственность за это на работодателя и взыскать с него причиненный ущерб, в том числе компенсацию морального вреда, считает А. Завгородний². В связи с этим желательно в трудовое законодательство включить действенные нормы, препятствующие работодателю понуждать неугодного работника к увольнению по собственному желанию. Зарубежный опыт показывает, что данная конструкция весьма эффективна для повышения «самодисциплины» работодателей и руководителей организаций. При этом работник получает возможность, используя механизм судебной защиты, реагировать на произвол, самодурство, хамство, сексуальные домогательства и иные незаконные и аморальные действия руководителей. Это имеет также большое превентивное значение.

Как указывает Б. Сосна³, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется

¹ п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

² Завгородний А.В. Комментарий к интервью с Е. Тарасовой «Увольнение - дело тонкое» // Трудовое право. – 2012. – №4. – С. 87-98.

³ Сосна Б.И. Правовое регулирование прекращения трудовых договоров // Социальное и пенсионное право. – 2011. – № 2. – С.29-31.

место работы (должность).

ТК РФ не определяет, сколько членов выборного профсоюзного органа должны участвовать в заседании, на котором принимается мотивированное мнение. Следовало бы дополнить ст. 373 ТК РФ нормой, согласно которой в заседании выборного профсоюзного органа должно участвовать более половины его членов.

Согласно п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ смена собственника имущества организации дает работодателю право уволить руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера¹. По ст. 181 ТК РФ в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника². ТК РФ не определяет, в течение какого срока после смены собственника организации новый собственник вправе уволить руководителя организации, его заместителей. По нашему мнению, следует дополнить ст. 181 ТК РФ нормой, ограничивающей увольнение этих работников месячным сроком со дня смены собственника организации.

Еще один момент. Зачастую, занимаясь защитой прав работника, законодатель, а вместе с ним и судебные органы, напрочь забывают об интересах работодателя, который, в свою очередь, как и работник, является полноправным участником трудовых правоотношений. Разделим точку зрения Р. Конорева³, что работодателю в лице его юристов и кадровых работников довольно часто приходится сталкиваться с ситуациями, балансирующими между нормами права и здравым смыслом. Таким примером может послужить ситуация совершения хищения работником по месту своей работы.

Допустим, работник пойман на месте преступления с поличным

¹Бацвин Н. Когда возможно увольнение при смене собственника предприятия? // Трудовое право. – 2012. – № 11. – С.63-68.

²Кузнецова П.В. Особенности увольнения руководителя организации // Административное право. – 2011. – № 2. – С. 23-28.

³Конорев Р. Уволить сотрудника за совершение хищения по месту работы не просто, даже если у работодателя есть доказательства // Трудовое право. – 2012. – №4. – С. 99- 112.

сотрудниками охраны, его противоправные действия зафиксированы камерами видеонаблюдения, сам работник дает признательные показания и не отрицает факта совершения им хищения. Безусловно, в подобной ситуации можно понять позицию работодателя, не желающего продолжать трудовые отношения с таким работником и уж тем более не желающего допускать его к своим материальным ценностям, опасаясь за их сохранность. Казалось бы, что может быть проще, чем удовлетворить желание работодателя и немедленно уволить данного работника за совершение противоправного деяния в такой бесспорной ситуации? Но немедленно уволить работника по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данном случае мешает один немаловажный факт - презумпция его невиновности. Согласно п. 1 ст. 49 Конституции Российской Федерации¹ каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда.

Совершенно очевиден тот факт, что в ситуации, связанной с совершением хищения работником по месту работы, в случае если он своей вины не отрицает, ожидание приговора суда (постановления о привлечении к административной ответственности) и вступление его в законную силу являются лишь формальностью в целях соблюдения принципа презумпции невиновности².

Думается, что в данной ситуации можно соблюсти и принцип презумпции невиновности, и интересы обеих сторон в равных пропорциях, предусмотрев в рамках Трудового кодекса еще одно основание для временного отстранения работника от работы на период с момента возбуждения дела о хищении и до его завершения вступившим в законную силу соответствующим актом (приговор суда, постановление о привлечении к административной ответственности), при условии что работник не отрицает своей вины.

На практике нередки ситуации, когда недобросовестные работники

¹Конституция РФ: (принята 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

²Герасимова Ю. Пойман с поличным! Уволить немедленно не имеете права // Трудовое право. – 2012. – № 8. – С. 45-54.

злоупотребляют подобными гарантиями своих прав¹. В постановлении Пленума ВС РФ указывается о недопустимости злоупотребления правом со стороны работника при реализации им гарантий, предоставляемых трудовым законодательством, в случае расторжения с ним трудового договора, а также отмечена недопустимость сокрытия работником временной нетрудоспособности на период его увольнения с работы. Защита интересов работодателя в части злоупотребления работником вышеуказанными гарантиями его прав подтверждается Определением Санкт-Петербургского городского суда от 23.09.2010 № 13190², где злоупотребление работником своим правом, а именно сокрытие временной нетрудоспособности на момент увольнения, послужило основанием для отказа в иске о признании приказа об увольнении незаконным.

При регулировании своих трудовых отношений стороны обязаны помнить о недопущении какого-либо нарушения или ограничения прав, свобод и интересов друг друга. Согласно ч. 3 ст. 17 Конституции РФ осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Согласно п. 1 ст. 10 ГК РФ не допускаются действия граждан и юридических лиц, осуществляемые исключительно с намерением причинить вред другому лицу, а также злоупотребление правом в иных формах.

В случае возможного начала судебного производства при сборе и формировании доказательств в отношении своего недобросовестного работника работодателю необходимо учесть следующее. При данных спорах работодателю следует доказать умысел в действиях (бездействии) работника или наличие выгоды для работника и наличие вреда, причиненного работодателю в результате злоупотребления правом, а также причинно-следственную связь между действиями работника, его выгодой и вредом, причиненным работодателю.

Таким образом, вопросы увольнения работников по инициативе работодателя являются актуальными и вызывают значительный интерес как у

¹ Ломакин А. Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя // Трудовое право. – 2012. – № 11. – С. 69-80.

² Определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.09.2010 № 13190 // Текст не опубликован.

работников, так и у работодателей. Зачастую возникают сложные ситуации, бывает непросто понять, какие действия работника будут являться правомерным поведением, а какие – нет. И предложенные нами выше поправки в правовую базу, регулирующую институт расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в случае реализации будут способствовать выводу отношений работник-работодатель на цивилизованный, законодательно урегулированный уровень.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопросы увольнения работников по инициативе работодателя являются актуальными и вызывают значительный интерес как у работников, так и у работодателей. Процедура расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя довольно жестко и детально регламентирована трудовым законодательством. Однако, как показывает судебная практика, работодатели зачастую игнорируют нормы трудового законодательства, увольняя работников без наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ, и по основаниям, предусмотренным специальным законодательством. В Трудовом кодексе предусмотрены как общие, так и специальные основания, которые относятся как ко всем категориям работников, заключивших трудовые договоры, так и к специальным их категориям (например, руководители организаций). При этом случаи расторжения трудового договора по п. 1-3, 5, 6, 11, 12 ст. 81 ТК РФ относятся ко всем категориям работников, а по п. 4, 7-10, 13, 14 ст. 81 ТК РФ – лишь к специальным категориям. Необходимо знать, что ТК РФ и особыми законами для различных категорий работников предусматриваются также специальные основания расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Если суд принял решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, то оно должно быть немедленно исполнено работодателем, причем до вступления его в законную силу (ст. 396 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ) – в соответствии с резолютивной частью решения.

На основании решения суда работодатель обязан выплатить восстановленному работнику средний заработок за все время вынужденного прогула; денежную компенсацию морального вреда, причиненного ему незаконным увольнением, в размере, который определил суд. Работодатель вправе обжаловать судебное решение о восстановлении работника на работе,

подлежащее немедленному исполнению, как в кассационном, так и в надзорном порядке (ст. ст. 376, 391.1 ГПК РФ).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения, соблюдение порядка увольнения и установленных законом гарантий работникам при расторжении трудового договора возлагаются на работодателя.

Споры по поводу расторжения трудовых договоров, без сомнения, составляют значительную долю в числе всех случаев обращения работников за защитой своих трудовых прав в суде. И проблема состоит не столько в злонамеренности действий работодателей, ущемляющих права увольняемых сотрудников. Зачастую работодатели сами не знают, как правильно поступить в той или иной ситуации, путают основания увольнения, допускают ошибки в процедуре, соблюдать которую требует трудовое законодательство. Постоянно увеличивается число обращений в суды работников. При этом далеко не всегда их требования обоснованы, соответствуют законодательству РФ, да и просто здравому смыслу. Зачастую возникают сложные ситуации, бывает непросто понять, какие действия работника будут являться прогулом, а какие правомерным поведением. При этом судебная практика увольнений за прогул неоднозначна.

Ошибки допускаются и из-за незнания законодательства, слабой правовой подготовки руководителя, и из-за умышленного проведения незаконных действий. Но в любом случае важно, чтобы работник индивидуально сознавал свои права и обязанности в области трудовых отношений с работодателем и имел четкое представление о порядке как заключения, так и расторжения трудового договора по имеющим на то основание причинам.

Поэтому необходимо отметить, что при действующем трудовом законодательстве организациям независимо от форм собственности и масштабов хозяйственной деятельности просто необходимо иметь грамотных, квалифицированных юристов, которые смогут предотвратить возможные трудовые конфликты путем соблюдения необходимых процедур при принятии,

продвижении и увольнении сотрудников. Ставя кадровую политику в рамки норм трудового законодательства, можно предотвратить в будущем нежелательные судебные тяжбы и финансовые затраты на выплату компенсаций на незаконно уволенных и восстановленных через суд работников. Данные меры позволят разгрузить суды от подобных категорий дел, что должно способствовать более своевременному и качественному рассмотрению других дел.

Правоприменительная практика неизбежно вносит коррективы в теоретические постулаты, чтобы законодательная база, особенно в такой живой, постоянно меняющейся сфере, как трудовое право, была адекватна реальным потребностям. При этом злоупотреблять своими правами могут как работодатели (что чаще всего происходит), так и работники. Наши предложения в части совершенствования правовой базы в результате изучения как теоретической, так и исходя из материалов судебной практики, сводятся к следующим моментам:

1. Включить в ТК РФ статью с формулировкой легального понятия увольнения с указанием причин или обстоятельств, которые позволяют то или иное прекращение трудового договора считать незаконным, предлагаемые нормы можно поместить в конце гл. 13 ТК РФ «Прекращение трудового договора» или в гл. 60 ТК «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

2. В отношении расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации необходимо внести нормы, обязывающие работодателей прекращать трудовые отношения на основании п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и с работниками, обратившимися с соответствующими заявлениями в период действия срока предупреждения (с выплатой предусмотренных ст. 178 ТК РФ и ч. 3 ст. 180 ТК РФ компенсаций) в срок, указанный работниками в заявлениях, но не менее двухнедельного срока (по аналогии с положением ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Это позволит работникам, нашедшим новую работу, не дожидаться истечения двухмесячного срока предупреждения о предстоящем увольнении, чтобы быть уволенными именно на основании п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и не лишиться предусмотренного ст. 178 ТК РФ выходного пособия.

3. Целесообразно исключить из ст. 278 ТК РФ п. 1 и дополнить им ст. 76 ТК

РФ, касающуюся оснований отстранения работников от должности. Очевидно, что до момента завершения конкурсного производства руководитель должен быть отстранен от должности, а далее, с даты вынесения арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства, уволен по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

4. Желательно в трудовое законодательство включить действенные нормы, препятствующие работодателю понуждать неугодного работника к увольнению по собственному желанию. В этом случае работник получает возможность, используя механизм судебной защиты, реагировать на произвол, самодурство, хамство, сексуальные домогательства и иные незаконные и аморальные действия руководителей.

5. При увольнении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в связи со сменой собственника имущества организации дает работодателю ТК РФ не определяет, в течение какого срока после смены собственника организации новый собственник вправе их уволить.. По нашему мнению, следует дополнить ст. 181 ТК РФ нормой, ограничивающей увольнение этих работников месячным сроком со дня смены собственника организации.

6. При совершении хищения работником по месту своей работы немедленно уволить работника по п.п. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК мешает презумпция его невиновности. Согласно п. 1 ст. 49 Конституции Российской Федерации каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. Предлагается предусмотреть в рамках ТК еще одно основание для временного отстранения работника от работы на период с момента возбуждения дела о хищении и до его завершения вступившим в законную силу соответствующим актом (приговор суда, постановление о привлечении к административной ответственности), при условии что работник не отрицает своей вины.

Таким образом, изложенные выше предложения к внесению в ТК РФ будут содействовать не только созданию благоприятных условий труда, защиты прав и

интересов работников и работодателей (абз. 1 ст. 1 ТК РФ), но и обеспечению реализации важнейшего конституционного права российских граждан на эффективную судебную защиту их прав и свобод в сфере трудовых отношений и иных тесно связанных с ними социально-трудовых отношений (ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Раздел 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18 декабря 2006 г. // Российская газета. – 2006. – № 289.
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений : федеральный закон от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2010. – № 19. – Ст. 2291.
5. 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 : федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2006. – № 27. – Ст. 2878.
6. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации : федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 24. – Ст. 2253.
7. О приватизации государственного и муниципального имущества : федеральный закон от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 4. – Ст. 251.
8. Об исполнительном производстве : федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ // Российская газета. – 2007. – 6 октября.
9. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собр. законодательства РФ. –

1996. – № 3. – Ст. 148.

10. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 // Собр. законодательства РФ. – 2007. – № 53. – Ст. 6618.

Раздел 2 Литература

11. Абатурова, А. Кому ликвидация – кому компенсация /А. Абатурова // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 10.

12. Абрамов, А. Вы уволены я так хочу! (Реорганизация: две стороны одной медали) / А. Абрамов // Трудовое право. – 2013. – № 1.

13. Агафонова, Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : монография [Текст] / Г.А. Агафонова. – М.: Проспект, 2011.

14. Азаров, Г.П. Трудовое право / Г.П. Азаров [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ, 2011.

15. Андреев, С.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя / С. А. Андреев // Государство и право. –2003. – № 4.

16. Андреева, Л.А. К вопросу о понятии, аспектах и критериях незаконного увольнения /Л.А. Андреева, К.Н. Гусов, О.М. Медведев // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2011. – № 4. – С. 3-10.

17. Барсегян, В. Увольняясь, увольняйся достойно! / В.Барсегян // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 34.

18. Бацвин, Н. Когда возможно увольнение при смене собственника предприятия? / Н.Бацвин // Трудовое право. – 2012. – № 11.

19. Болгерт, Д. Увольнение по инициативе работодателя: судебная практика / Д.Болгерт // Трудовое право. – 2012. – № 11.

20. Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова. – М.: Проспект, 2012.

21. Воронина, А.А. Проблема унификации оснований расторжения

трудового договора по инициативе работодателя /А.А. Воронина// Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 3.

22. Герасимова, Ю. Пойман с поличным! Уволить немедленно не имеете права / Ю.Герасимова // Трудовое право. – 2012. – № 8. – С. 45-54.

23. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие /К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2010.

24. Ерофеев, А. Производим сокращения [Текст] / А. Ерофеев // Кадровое дело. – 2003. – № 3. – С.11.

25. Завгородний, А.В. Комментарий к интервью с Е. Тарасовой «Увольнение – дело тонкое» / А.В. Завгородний / Трудовое право. – 2012. – №4.

26. Закалюжная, Н.В. Квалификация работника и прекращение трудового договора / Н.В. Закалюжная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1.

27. Иванова, Т.С. Прекращение трудового договора по основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ: конфликт интереса работодателя на эффективное осуществление кадровой политики, интереса работника на стабильные, длящиеся трудовые отношения и интереса государства на обеспечение занятости / Т.С. Иванова // Трудовое право. – 2010. – № 5.

28. Исайчева, Е.Энциклопедия трудовых отношений / Е. Исайчева. – М.: Альфа-Пресс, 2007.

29. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М., 2010.

30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю.П.Орловского. – М.: КОНТРАКТ, 2012.

31. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ЭКСМО, 2011.

32. Конорев, Р. Уволить сотрудника за совершение хищения по месту работы непросто, даже если у работодателя есть доказательства / Р. Конорев // Трудовое право. – 2012. – № 4.

33. Крапивин, О.М. Трудовой договор. Заключение. Изменение. Прекращение. Защита персональных данных работника / О.М. Крапивин, В.И. Власов [Электронный ресурс] // СПС "ГАРАНТ", 2011.
34. Крымкин, В.В. Возмещение морального вреда как способ защиты нарушенных прав / В.В. Крымкин // Налоги (газета). – 2009. – № 4.
35. Кузнецова, О.В. Возмещение морального вреда : практическое пособие / О. В. Кузнецова. – М.: Юстицинформ, 2011.
36. Кузнецова, П.В. Особенности увольнения руководителя организации /П.В. Кузнецова // Административное право. – 2011. – № 2.
37. Куренной, А.М. Правовое регулирование прекращения трудового договора / А.М. Куренной //Законодательство. – 2003. – № 1.
38. Ломакин, А. Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя / А. Ломакин // Трудовое право. – 2012. – № 11.
39. Магомедова, А.Г. Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя /А.Г. Магомедова // Современное право. – 2011. – № 11.
40. Малов, А. Особенности восстановления на работе после хищения /А. Малов // Трудовое право. – 2012. – № 12.
41. Махмутов, Ф. Увольнение работников по сокращению численности и штата: вопросы обоснованности / Ф. Махмутов // Трудовое право. – 2012. – № 7.
42. Мачянските, Л. Основные случаи увольнения по инициативе работодателя /Л. Мачянските // Трудовое право. – 2012. – № 11.
43. Мотина, Е.В. Некоторые аспекты определения размера компенсации морального вреда, причиненного в сфере трудовых отношений / Е.В. Мотина // Отдел кадров. – 2005. – № 6.
44. Настольная книга судьи по трудовым спорам : учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. – М.: Проспект, 2011.
45. Орловский, Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства

о расторжении трудового договора с работником / Ю.П. Орловский // Журнал российского права. – 2010. – № 6.

46. Орловский, Ю.П. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. – М., 2010.

47. Оськина, И. Основания и последствия утраты доверия / И. Оськина, А. Лупу // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 11.

48. Оськина, И. Соблюдаем все принципы увольнения по сокращению / И. Оськина, А. Лупу // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 26.

49. Оськина, И. Повторишь проступок – безработным станешь / И. Оськина, А. Лупу // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 14.

50. Петров, А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) / А. Петров // Законность. – 2010. – № 4.

51. Пластинина, Н. Работник уволен по инициативе работодателя. Ждем спора? / Н. Пластинина // Трудовое право. – 2012. – № 11.

52. Пластинина, Н.В. Комментарий к основным положениям Трудового кодекса РФ / Н. В Пластинина [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2011.

53. Права работодателя в трудовых отношениях / под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. – М., 2011.

54. Пресняков, М. Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка / М. Преснякова // Трудовое право. – 2012. – № 11.

55. Розанова, Е. Сокращение штата (численности) работников: анализ ошибок на основе судебных споров / Е. Розанова // Трудовое право. – 2012. – № 7.

56. Савельев, С. Преимущество – квалифицированным работникам / С. Савельев // ЭЖ-Юрист. – 2011. – № 29.

57. Савочкина, Н. Расторжение трудового договора за прогул / Н. Савочкина // Трудовое право. – 2012. – № 2.

58. Семенихин, В.В. Расторжение трудового договора по инициативе

работодателя / В.В. Семенихин // Юрист. – 2012. – № 13.

59. Сосна, Б.И. Правовое регулирование прекращения трудовых договоров / Б.И. Сосна // Социальное и пенсионное право. – 2011. – № 2.

60. Увольнение по собственному желанию... начальника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 10.

61. Умяров, И. Восстановление работника на работе по решению суда / И. Умяров // ЭЖ-Юрист. – 2012. – № 5.

62. Устюшенко, А. Устанавливайте свои правила игры: еще один способ защиты в конфликтах с работником / А. Устюшенко // Трудовое право. – 2012. – № 12.

63. Французова, Л.В. Увольняем без проблем и последствий / Л.В. Французова. – М.: Индекс-Медиа, 2011.

64. Якимова, И.С. Прекращение трудового договора: практические аспекты / И.С. Якимова // Трудовое право. – 2009. – № 6.

Раздел 3 Материалы правоприменительной практики

65. Определение Конституционного Суда РФ от 16 января 2007 г. № 160-О-П // Собр. законодательства РФ. – 2007. – № 20. – Ст. 2453.

66. Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 №421-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гр-на Старухина Г.Н. на нарушении его конституционных прав ст. 396 ТК РФ» // Текст не опубликован.

67. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

68. Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. №10 // Российская газета. – 1995. – № 29.

69. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.09.2010 № 13190 // Текст не опубликован.

70. Решение по делу № 2-764/2009 Южно-Сахалинского городского суда
//Архив Южно-Сахалинского городского суда, 2009.

71. Решение по делу № 3-5631/2011 Южно-Сахалинского городского суда
//Архив Южно-Сахалинского городского суда, 2011.